

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LES
Organisations Ouvrières
aux Etats-Unis

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

Sera soutenu le Samedi 22 Mai 1926, à 14 heures 1/2

PAR

René DEVÈS

Président : M. GERMAIN MARTIN.

Suffragants } MM. AFTALION, *Professeur.*
 } OUALID, *Professeur.*



PARIS

Librairie Arthur ROUSSEAU
ROUSSEAU & C^{IE}, Editeurs

14, RUE SOUFFLOT, ET RUE TOULLIER, 13

Reg. Com. Seine N° 34.180

—
1926

*Tous droits de reproduction, traduction et adaptation, expressément réservés
pour tous pays*

A mes Chers Parents

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

Ministère de l'Éducation

**La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les thèses ;
ces opinions doivent être considérées comme propres
à leurs auteurs.**

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LES
Organisations Ouvrières
aux Etats-Unis

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

Sera soutenu le Samedi 22 Mai 1926, à 14 heures 1/2

PAR

René DEVÈS

Président : M. GERMAIN MARTIN.

Suffragants { MM. AFTALION, *Professeur.*
OUALID, *Professeur.*



PARIS

Librairie Arthur ROUSSEAU
ROUSSEAU & C^{IE}, Editeurs

14, RUE SOUFFLOT, ET RUE TOULLIER, 13

Reg. Com. Seine N° 34.180

1926

*Tous droits de reproduction, traduction et adaptation, expressément réservés
pour tous pays*

VERBODEN TOEGANG TOT DEZELVE



BIBLIOGRAPHIE ANGLAISE

- Bogart.** — The economic history of the United states, 1907.
Carroll (Mollie). — Labour and politic, 1922.
Commons and associates. — History of labour in the United states (2 vol.) (1919).
Tracy Carlton. — History of organised labour in America (1920).
French (Carroll). — The shop committee (thèse de l'Université John Hopkins).
Gorham Groat. — Introduction to the study of organized labour (1916).
Mac Master. — A history of the people of the United states (vol. 1 et 3).
Marot Helen. — Short history of trade-unionism.
Spedden. — The trade-union label (thèse de l'Université John Hopkins).
Webb Sidney and Beatrice. — The history of trade-unionism (édition de 1920).
Wolfe. — Admission to trade-unions (thèse de l'université John Hopkins).
What is the Wobles. — (Brochure anonyme au Musée de la guerre).

PÉRIODIQUES CONSULTÉS

- American Federationist.** — Organe mensuel de l'A-F of L (la collection complète se trouve au Musée social).
Articles du quarterly journal of economics, du Survey.
Rapports de la convention annuelle de l'A-F of L (à Genève, Bibliothèque du B. T. I). Proceedings of the annual convention of the American Federation of labour.
42 brochures de propagande, aimablement envoyées par l'A-F of L.

DICTIONNAIRES

- Encyclopoedia Britannica.
Dictionary of social reform.
-

BIBLIOGRAPHIE FRANÇAISE

- Bryce.** — La République américaine, 1912 (traduction française)
(Giardet Brière).
- Cestre.** — Production industrielle et justice sociale aux Etats-Unis
(Garnier).
- Cestre.** — L'habitation ouvrière aux Etats-Unis (Garnier).
- Lambert (René).** — La lutte judiciaire du capital et du travail aux
Etats-Unis.
- Leroy-Beaulieu.**
- Lecarpentier et Dewavrin.** — La protection légale des travailleurs.
- Levasseur.** — L'ouvrier américain (2 vol.).
- Nerynez.** — L'organisation judiciaire aux Etats-Unis.
- S. et B. Webb.** — Histoire du trade-unionisme (traduction Metin),
édition 1891.
-



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41551826_0010

INTRODUCTION

Le déclin de l'antique conception régaliennne de l'Etat s'accompagne chez les nations modernes d'une poussée corrélative de syndicalisme.

L'importance de ce mouvement social a naturellement donné lieu à toute une littérature qui s'étage de la simple monographie aux travaux à prétentions transcendantes des « gourmets de théorie ».

Dans cette prospection méthodique d'un mouvement social en pleine vie, certains pays paraissent avoir été à peu près négligés par les chercheurs européens et il est bien certain notamment que le syndicalisme ouvrier tel qu'il se développe aux Etats-Unis est en France fort mal connu.

Ce mouvement, il a paru intéressant de l'observer non seulement parce qu'il constitue une belle réussite (la Fédération américaine du travail groupe actuellement plus de 3.000.000 de membres), mais aussi parce que la civilisation des Etats-Unis réalise peut-être à l'heure actuelle suivant la belle expression de M. Charles Cestre « Une sorte de miracle industriel au sens où l'on disait jadis miracle grec », sur lequel on ne saurait se pencher avec trop de patience et d'attention.

La forme fédérale de la Constitution des Etats-Unis rend particulièrement dure la conquête du pouvoir politique; la lutte doit être menée simultanément dans 49 Etats.

Seul un parti soutenu par des moyens financiers puissants et pourvu d'une organisation intérieure parfaitement adaptée peut songer à affronter la bataille. Avoir une doctrine est bien inutile car l'indifférence de l'opinion à l'égard des choses de la politique est prodigieuse. Il faut tant l'ingéniosité intéressée de la presse pour galvaniser périodiquement l'inertie du peuple souverain et lui faire adopter au moment des élections, un homme et une plate-forme.

Aux Etats-Unis le prestige du parlementaire sur les masses est très faible, cela tient sans doute au caractère assez trouble des mœurs politiques et aussi à la mise en tutelle du législatif par le judiciaire au moyen du contrôle de constitutionnalité. Aux Etats-Unis la loi écrite est une pauvre chose, humble et précaire, toujours susceptible d'être paralysée par une décision des juges fédéraux.

Les leaders ouvriers sont pour la plupart des réalistes ; ils ont compris que pour un parti ouvrier, pauvre par définition, c'était une entreprise inutile et dangereuse que d'aller à la conquête du pouvoir politique.

Après quelques échecs retentissants, ils ont adopté à l'égard des Républicains et des Démocrates une attitude de coquetterie expectante cristallisée dans une formule bien connue la « non partisan politics ».

Suivant l'expression de son remarquable historien le professeur Commons « Le trade-unionisme apparaît comme un mouvement économique, à peu près dégagé de toutes allusions politiques ». On a dit que « le peuple des Etats-Unis était à la fois le plus réaliste et le plus idéaliste de la terre ». C'est une chose que les Français savent bien ! Le mouvement ouvrier américain illustre parfaitement cette formule.

Vu à travers les discours de ses chefs le trade-unionisme transatlantique, exhale un parfum d'humanitarisme un peu douceâtre. Passé dans les faits notre mouvement apparaît comme un corporatisme étroit et passablement égocentriste.

Aucun mythe Sorellien, aucun schème collectivement pensé ne groupe des hommes sous le signe trade-unioniste, mais seulement et exclusivement des préoccupations alimentaires.

« Wages, hours and conditions » salaires, heures et conditions de travail, voilà tout le programme du trade-unionisme et Gompers n'a jamais pris la parole au cours de sa longue existence, sans rappeler aux foules assemblées, ce triple but.

On a grand tort dans les pays anglo-saxons de réduire le contenu du mot syndicalisme à un vague état d'esprit anarchisant.

Le chef d'union apparaît bien dans toute la force étymologique du terme, comme un syndic d'autrefois, mandataire permanent des intérêts professionnels du métier et qui, fermé à toute vérité venue du dehors, soutient âprement les revendications corporatives, dût la communauté entière en périr.

Il est bien imprudent d'enfermer un mouvement social qui est une chose vivante dans une formule aux contours arrêtés.

Toutefois s'il fallait caractériser d'un mot le trade-unionisme américain, on pourrait sans trop de témérité le qualifier comme un passage du pragmatisme dans le domaine social.

PREMIÈRE PARTIE

Histoire du Trade-Unionisme

CHAPITRE PREMIER

Les Origines

C'est en Angleterre qu'il faut rechercher les véritables origines du mouvement ouvrier transatlantique.

Le paysan du Lancashire exproprié par le mouton, le puritain fuyant la persécution religieuse, le gentilhomme de fortune au passé orageux, ne se trouvent pas en traversant la mer en contact comme les émigrants d'aujourd'hui avec une civilisation susceptible de les assimiler. Toutes leurs habitudes d'esprit et de corps se maintiendront rigide-ment Britanniques.

Une revue, si rapide soit-elle, de l'histoire du travail dans la métropole, constitue donc l'introduction nécessaire à la clarté de notre exposé.

Chronologiquement, c'est dans l'agriculture d'abord que l'on constate l'existence de travailleurs recevant un salaire en argent, certains « free tenants » s'élèvent à la condition de petits fermiers et se constituent au moment de la moisson, les employeurs de la force de travail de plus pauvres qu'eux.

D'autre part vers la même époque, les seigneurs féodaux accusent une tendance à réclamer de leurs tenanciers au lieu de prestations en travail, des taxes et des loyers en numéraire.

La grande Peste de 1348 fit de terribles coupes sombres dans la population et la main-d'œuvre devient quasi introuvable. « Les troupeaux mouraient faute de bergers, les récoltes pourrissaient sur pied. »

Dès l'année suivante en 1349, le roi Edouard III lance une proclamation « Interdisant aux travailleurs de demander et aux patrons d'accorder des prix de journées plus élevés que ceux payés avant la Peste ». A cette même date le Parlement promulge le « *Statute of laborers* » qui paraît bien être le premier document législatif anglais ayant trait aux salaires et aux heures de travail.

Ainsi vers le milieu du xiv^e siècle, une classe de salariés libres existe et son importance numérique apparaît suffisante pour justifier une double réglementation royale et parlementaire.

L'activité des artisans : filateurs, cordonniers, forgerons, s'exerçait à l'intérieur de la guilde. Ces ouvriers étaient souvent jeunes et célibataires, ils vivaient sous le toit du maître « au même pot et sel ». La guilde était une institution tyrannique. Pour échapper à son contrôle des « entrepreneurs » (le mot étant compris dans sa signification Saint-Simonienne) plus hardis que leurs compagnons organisent en pleine campagne, loin de la zone d'influence des guildes urbaines, des ateliers souvent importants qui seront plus tard les manufactures.

Les historiens modernes, Thorold Rogers, Brentano,

Trant sont d'accord pour détruire la légende de la misère des classes laborieuses au ^{xiv}^e et au ^{xv}^e siècles. L'artisan anglais de cette époque paraît avoir joui d'une existence matérielle relativement heureuse. La culture d'une parcelle de terre lui fournissait en effet un appoint de ressources lui permettant de vivre sans de trop lourdes privations.

Cette période de statique sociale prend fin sous le règne d'Elizabeth. Les actes « d'*enclosure* » et l'élevage du mouton vont chasser le travailleur de son lopin de terre.

En 1563, un statut célèbre accorde aux juges de paix le pouvoir de fixer les salaires, ces fonctionnaires ne pouvaient être impartiaux, ils se recrutaient parmi des notables, presque toujours employeurs de main-d'œuvre et leur influence sur le taux des salaires fut très certainement dépressive,

Au ^{xviii}^e siècle, en pleine révolution industrielle, le niveau de vie de l'artisan anglais est plus bas que sous Guillaume le Conquérant. L'établissement brusque du machinisme déclanche une crise de chômage sans précédent, enfin les méthodes de production alors nouvelles, spécialisation et division du travail industriel effacent brutalement des yeux de l'artisan moyen, l'espoir de devenir un jour patron.

Encaserné dans l'usine, astreint à la plus rigoureuse discipline, penché dix-huit heures par jour sur la machine maudite, l'ouvrier cherche à la taverne l'oubli de sa triste situation. Autour des chopes de bière, on retrouve les camarades, la conversation tombe sur la misère des temps, la dureté du contremaître, l'ennui mortel du même geste répété du soir au matin dans le fracas des machines ennemies,

Certains corps de métier adoptent tel ou tel « *public house* » qui devient un refuge, une sorte de permanence où le trimardeur fatigué se renseigne sur les possibilités d'embauche, le point de ralliement où s'élaborent ces fameuses « *conspiracies* », terreurs du patronat britannique et qui sont réprimées si durement.

La nécessité d'une organisation ouvrière est maintenant évidente, le chef est tout désigné, ce sera le petit patron ruiné par la machine et tombé au rang de salarié. Ce déclassé ne se console pas de sa déchéance, il fera très souvent un excellent conducteur de trade-union. Afin d'éviter d'être poursuivies pour « *combination* » les premières unions, qui d'après Sidney et Beatrice Welb apparaissent vers 1700, vont se déguiser en société de secours mutuels; les statuts seront calqués sur ceux des vieilles guildes patronales du moyen âge.

L'ouvrier anglais du XVIII^e siècle reste fidèle à son Union à travers toutes les vicissitudes; émigrant aux colonies, il continuera le plus souvent à envoyer sa cotisation au trésorier de l'association mère.

La période coloniale

Le tableau de la vie sociale dans les colonies apparaît sous un jour beaucoup moins sombre que dans la métropole. L'industrie est peu développée, l'Angleterre mercantiliste considère l'Amérique sous le double aspect d'un réservoir inépuisable de matières premières et d'une cliente accommodante, éternellement disposée à acheter le coton et le fer. Les gouverneurs se plaignent de la pénurie de main-d'œuvre,

ils interdisent aux ouvriers de prendre part à la culture du sol.

A notre époque le patron ne possède sur le salarié qu'une supériorité des plus médiocres, il travaille de ses mains, le plus souvent il est dénué de stocks et de crédits. C'est la période idyllique de la vie sociale américaine. Le sentiment de classe n'existe pas, il y a harmonie d'intérêt entre le patron et l'ouvrier qui s'unissent pour lutter contre la concurrence déloyale (affaire Gordan Pym).

Il existe des associations professionnelles mixtes unissant patrons et ouvriers pour la défense de leurs intérêts communs.

En 1785 la « *General Society of mechanics and tradesmen* » est fondée pour lutter contre la concurrence étrangère à la suite de la levée des « *non importation acts* » de la guerre d'Indépendance.

A cette époque l'opinion publique dans la Confédération était très préoccupée de protéger l'industrie nationale alors à ses débuts, la « *G. S. M. T.* » fait campagne pour l'adoption d'un tarif protecteur. Les premières organisations ouvrières des Etats-Unis n'ont pas laissé de compte rendu, c'est dans les archives de sociétés plus récentes que l'on trouve des traces de leur existence.

La plus ancienne des associations ouvrières est peut-être le « *Caulker Club* » (club des calfats), fondé en 1648, son activité paraît avoir été surtout d'ordre politique.

Nous sommes mieux renseignés sur la « Compagnie des Charpentiers de Philadelphie », les statuts de cette société prévoyaient la solution amiable des disputes survenues entre ses membres.

Elle se chargeait de secourir ses affiliés en cas de maladie, elle payait aussi les frais funéraires. Amenée par cette activité philanthropique à gérer des fonds considérables, elle réclame de bonne heure la « *legal incorporation* ».

La réglementation des salaires constituait-elle une partie normale de l'activité des associations ouvrières ? la question est controversée. Mac-Master dans sa grande histoire du peuple des Etats-Unis est partisan de l'affirmative.

M. John R. Commons est lui d'un avis diamétralement opposé, il affirme que les actes d'incorporation interdisaient automatiquement aux organisations ouvrières, toute activité de ce genre.

M. Commons cite à l'appui de son opinion, un refus d'incorporation, celui en 1818 de la « *New-York typographical Association* ».

Dans les actes d'incorporation, il était stipulé que l'activité des associations ouvrières cessait de plein droit du jour où l'organisation était convaincue de tentatives pour fixer l'échelle des salaires.

D'ailleurs jusqu'à la fin du XVIII^e siècle, cette question des salaires est relativement peu importante, le marché est étroit, la concurrence faible, c'est le consommateur qui supporte les augmentations de prix. Mais avec le développement des moyens de transport (routes à péage, premiers canaux) le marché va s'agrandir, les fabricants de chaussures de Philadelphie ont des ordres vers le Sud aussi loin que Charleston et New-Orléans.

Le commerce entre Pittsburgh et Cincinnati devient si rémunérateur, qu'un service de « *packet* » établit une fois par mois, la communication entre les deux villes. Naturel-

lement, le marchand qui vend à de longues distances supporte des dépenses plus lourdes, transport, crédit à long terme, constitution de stocks.

C'est l'époque où l'établissement d'un prix de revient se complique d'éléments nouveaux, transport, frais de sollicitation et même « *underselling* ». La marge de bénéfices se rétrécit vers une frange imperceptible, toutes les dépenses apparaissent comme incompressibles, toutes à l'exception du salaire. C'est vers la réduction de cet élément du prix de revient que vont porter les efforts patronaux.

Les ouvriers cherchent naturellement à protéger leur niveau de vie ; le conflit entre le capital et le travail est né.

Vers 1800 on constate l'existence d'un certain nombre d'unions ouvrières. Ces associations étaient composées exclusivement de « *skilled Workers* » (ouvriers qualifiés) imprimeurs, cordonniers, tailleurs, charpentiers. En 1814 les cordonniers de Pittsburgh refusent d'admettre les ouvriers s'adonnant à la fabrication des brodequins grossiers.

En revanche, on ne relève aucune trace d'organisation chez les ouvriers d'usine, simples manœuvres.

Cette différence ne tient pas le moins du monde à l'écart de niveau intellectuel entre l'ouvrier qualifié et le manœuvre, mais à ce fait que pendant le premier quart du XIX^e siècle, les salaires des manœuvres n'ont cessé de croître, ceux des ouvriers d'élite de diminuer. Le manœuvre enrégimenté dans une grande usine, propriété d'une corporation (très populaire à l'époque), possède une maison et un coin de jardin. La fabrication est basée sur une certaine division du travail permettant l'emploi de toute la famille (exemple la chaussure, le cigare).

Très différente est la situation du bottier qui travaille dans une ville pour un petit entrepreneur employant dix à douze ouvriers. Ce petit patron est alors sur le point de perdre toute son indépendance économique, il devient un jouet entre les mains du capitaliste marchand détenteur de crédit et de marchandises ; une seule ressource lui reste, la compression des salaires, il ne manquera pas d'y avoir recours.

L'attitude patronale déclanche naturellement de nombreuses grèves, une des premières paraissant avoir le caractère d'un conflit entre le capital, c'est la grève des imprimeurs de Philadelphie en 1786.

Au cours d'une réunion de cette association un système d'aide aux grévistes est voté par acclamation.

Voilà comment la « *Typographical Association* » finance les grèves, elle agit comme une société de crédit mutuel. Les sommes qui passent de la caisse de l'organisation entre les mains des grévistes nécessaires ont le caractère juridique du prêt. Il ne s'agit ni d'un secours, ni d'une allocation. C'est seulement dans le cas où le gréviste se trouve dans l'impossibilité de rembourser, que la société assume une responsabilité collective.

La caisse sociale est remboursée au moyen d'une super-taxe levée sur chaque membre de la société. L'exemple de la « *T. A.* » a certainement été suivi, en 1805 la caisse des cordonniers de New-York constitue une sorte de réserve pour grèves dont le montant est déposé à l'« *United States Bank* ».

Au cours de cette période, les grèves sont généralement acifiques. Les manifestations de la puissance ouvrière sont

très anodines, procession, distribution de Tracts. Nous sommes encore bien loin de la « grève guerre civile » qui désolera plus tard la majorité des Etats industriels de la Confédération.

La grève n'est d'ailleurs pas le seul moyen employé par les ouvriers pour améliorer leur condition économique. C'est ainsi qu'ils ont recours à la coopérative de production envisagée comme un moyen de représailles contre les mauvais procédés patronaux.

En 1791, les charpentiers de Philadelphie offrent au public par voie d'annonces, d'entreprendre les travaux de charpente qu'on voudra bien leur confier et cela à des prix de série inférieurs de 25 0/0 au tarif fixé par la guilde patronale.

Plus tard en 1806, toujours à Philadelphie, les cordonniers après leur condamnation dans le fameux procès en « *conspiracy* », ouvrent un entrepôt dans lequel ils vendent directement au public. En face de cette activité des organisations ouvrières quelle est l'attitude des patrons ?

Les associations de maîtres sont certainement dans l'ordre chronologique antérieures aux unions ouvrières. Mais leur caractère initial était celui d'une organisation à attributions commerciales destinée notamment à grouper des renseignements sur les débouchés possibles, la solvabilité des clients et d'autre part, à prévenir certaines formes de concurrence nuisibles aux intérêts communs.

Ce n'est que sous la pression des circonstances et d'une manière tout à fait accessoire que les associations d'employeurs furent amenées à discuter avec leurs ouvriers.

L'association des maîtres cordonniers de Pittsburgh fut

créée en 1812 pour défendre les intérêts commerciaux de ses membres, elle ne s'occupe que tout à fait occasionnellement de discuter avec l'union ouvrière.

Les maîtres cordonniers de Pittsburgh se défendent contre les exigences ouvrières en adoptant une politique d'invasion du marché local du travail par des éléments originaires d'autres Etats.

Des annonces pleines de promesses attirent l'attention du sans travail et lui signalent qu'à Pittsburgh les ouvriers reçoivent des salaires élevés (le procédé de recrutement par voie d'affiches fut employé également à notre époque avec plein succès par la « *Philadelphia typographical association* »).

Les unions ouvrières réagissent avec violence contre la concurrence de cette main-d'œuvre à bon marché et généralement de qualité inférieure; leur système de défense va consister à contraindre le patron à n'employer que des ouvriers appartenant à la société et aussi à empêcher les ouvriers isolés de trouver de l'embauche.

Ainsi dès le début du XIX^e siècle, nous nous trouvons en présence d'une préfiguration de cette fameuse « *closed shop* » (atelier fermé aux non-syndiqués), un instrument de contrainte unioniste qui a suscité et soulevé encore aujourd'hui de très violentes controverses.

Les associations ouvrières disséminées sur la côte de l'Atlantique vivaient-elles isolées les unes des autres ?

Les unions d'imprimeurs n'avaient entre elles que des relations assez espacées. Toutefois l'union de Boston transmet des vœux à l'organisation de la Nouvelle-Orléans.

Baltimore écrit à Pittsburgh pour faire connaître aux

imprimeurs de là-bas la liste de ses revendications. Des listes noires indiquant les noms des ouvriers ayant refusé de s'affilier circulent dans les ateliers.

La « Philadelphia typographical association » dont nous avons déjà parlé vient au secours de la Franklin society de New-York, dont les fonds de réserves viennent d'être épuisés par une épidémie de choléra.

Entre 1794 et 1806 la « *federal society of journey men cordwainers* » (société de cordonniers) lutte pour l'organisation des règles d'apprentissage. Les ouvriers qualifiés se plaignent du nombre croissant des apprentis dont la présence dans les échoppes avilit les salaires. Ils refusent à l'unanimité d'enseigner le métier aux adultes.

Cette même société de typo, admirablement gérée et conduite franchit en 1802 un pas important vers l'action collective pacifique. Ses membres désignent des délégués pour aller porter aux patrons une « *wagescale* » (échelle des prix). Les ouvriers membres de l'organisation prêtaient le serment de refuser de travailler pour un employeur qui ne paierait pas le minimum indiqué. Cette manière d'agir était calquée sur les procédés des guildes patronales qui fixaient un tarif au-dessous duquel tous les affiliés juraient sur la croix de ne pas descendre.

Les procès en « conspiracy »

Les organisations patronales inquiètes de l'essor que prennent les unions ouvrières réclament de bonne heure l'aide du pouvoir judiciaire dans leur lutte contre le travail.

Entre 1806 et 1814 de nombreuses poursuites judiciaires financées par les guildes patronales furent dirigées contre les associations d'artisans.

L'histoire de ces procès est des plus importantes, d'abord parce qu'elle constitue en quelque sorte la première manche de cette lutte judiciaire entre le capital et le travail, un des traits les plus importants de l'histoire ouvrière aux Etats-Unis, et aussi parce que les débats se sont déroulés dans une atmosphère passionnée qui montre bien l'intérêt très vif que soulevait déjà au début du XIX^e siècle les conflits entre patrons et ouvriers.

La lutte était alors ardente entre fédéralistes (1) et jeffersoniens, les premiers affirmaient que la « *common law* » anglaise était la loi véritable du pays. Ce système disaient-ils « est fondé sur la raison, riche en principes juridiques, mûri et corrigé par l'épreuve du temps, permettant grâce à l'institution du jury de passer à travers les flammes des poursuites officielles ».

Le point de vue jeffersonien était naturellement opposé, il peut se résumer en une charge à fonds contre la *common law*. « Loi de classe cherchant à opprimer ceux qui vivent de leur travail ».

Les poursuites furent conduites sous l'empire de la *common law* anglaise relative à la « *criminal conspiracy* ».

En droit anglais une « *conspiracy* » peut être définie comme une combinaison de deux ou plusieurs personnes

(1) Le parti fédéraliste, après avoir favorisé l'adoption de la Constitution, se fait sous le contrôle d'Hamilton, le champion des doctrines centralisatrices. En 1806 le parti fédéraliste, déchu de son ancienne splendeur, se borne à une activité anti-jeffersonienne.

pour commettre de concert un acte « répréhensible, nuisible à autrui ou illégal ». Les « *conspiracy laws* » sont les lois interdisant de telles combinaisons.

Le pouvoir judiciaire en Angleterre a réprimé avec une rigueur impitoyable la plupart des cas de « *conspiracy* » sur lesquels il a eu à se prononcer. Tous les historiens du travail ont rappelé le souvenir des six ouvriers de Dorchester convaincus du crime de « *combination* ». Ces malheureux furent déportés en Australie et vendus à raison d'une livre par tête à des « *labor contractors* ».

En 1803, des filateurs de toile sont envoyés en prison pour avoir été trouvés porteurs d'une lettre où ils demandaient du secours à d'autres ouvriers. Livrés à leur propre inspiration les juges américains — « bourgeois jusqu'aux os », hostiles et cela d'une manière systématique à tous les efforts d'émancipation ouvrière — n'auraient éprouvé aucune répugnance à adopter la jurisprudence des tribunaux anglais.

Mais l'opinion publique veillait et les juges américains, élus pour la plupart, n'osèrent pas braver une impopularité trop vive. Les condamnations prononcées sont légères, 1 dollar d'amende le plus souvent.

Dans le premier en date des procès en « *conspiracy* » celui de Philadelphie, la tactique du ministère public, est de multiplier les chefs d'accusation, celle de la défense les réduire à un seul « accord pour élever les salaires ». On nous empêche déclarent les avocats des ouvriers d'améliorer notre condition économique, on devine les pathétiques appels à la liberté que suppose un tel débat.

Le procès de Philadelphie donna lui aussi aux éléments

démocratiques une occasion favorable pour attaquer les juges fédéraux et la common law.

« Si le fait » — peut-on lire dans l'éditorial du journal « *Aurora* » du 31 mars 1806 — « pour des hommes libres de s'associer pour réglementer leur propre travail, doit être considéré comme un crime condamné en termes égaux de réprobation à un complot contre la liberté de la nation, l'avenir est bien noir pour la Pensylvanie ».

Le jury déclare les ouvriers coupables d'une combinaison pour élever les salaires.

Les poursuites contre les unions étaient impopulaires, il fallait enlever aux ouvriers le rôle sympathique. Aussi dans le procès de New-York la question posée n'est plus la même que dans le procès de Philadelphie. Aucune allusion même lointaine n'est faite par l'accusation à l'illégalité des unions pour élever les salaires, la question est simplement de savoir si les moyens employés par les unions pour élever les salaires sont légaux.

L'accusation va donc s'attacher à établir que les moyens employés pour élever les salaires sont « *unlawful* », elle insistera sur le refus des ouvriers syndiqués de travailler avec les scabs (ouvriers jaunes).

La condamnation fut légère, un dollar d'amende et les frais. La douceur de la répression paraît due à la crainte des Jeffersoniens qui venaient de remporter un succès politique.

Dans le procès de Pittsburgh l'attitude de l'accusation tout comme celle de la défense reste invariable.

La thèse de la défense est que ce qui est légal pour un individu est légal pour un groupement. A cela l'accusation

réplique « vous pouvez vous refuser à employer tel ou tel cordonnier, tailleur ou chapelier et cela sans autre règle que votre bon plaisir, mais si vous formez un groupement dans le but de ruiner un certain industriel, vous commettez un acte « unlawful » (illégal). L'accusation reprend ensuite avec d'innombrables variations, l'argument assez élimé déjà à l'époque du siffleur individuel qui use : « Du droit qu'à la porte on achète en entrant » et de la cabale contre un acteur.

Le ministère public reproche ensuite aux ouvriers de nuire au bien public.

« Ces hommes qui portent leur fortune dans leurs poches peuvent par leur action désordonnée ruiner une ville prospère... l'industrie des Etats-Unis est en enfance... elle a besoin d'être protégée ».

La défense reprend les arguments traditionnels contre la « common law », elle exalte les ouvriers « seuls véritables créateurs de la richesse du pays ». Une condamnation amènera un exode ouvrier. La plaidoirie se termine presque toujours par un rappel des principes démocratiques contenus dans la Déclaration d'Indépendance.

Poussée d'organisation

La fin des guerres napoléoniennes amena dans l'industrie des Etats-Unis un ralentissement brusque, en 1819 il y a 20000 chômeurs à Philadelphie. C'est la crise économique, la « panique » comme disent les Américains avec son traditionnel cortège de faillites et de misères. Les unions ouvrières sont des organismes trop jeunes pour résister à un bouleversement d'une pareille envergure, après une courte lutte

la carence des cotisants et les exigences des chômeurs précipitent l'effondrement des organisations.

Les débuts de l'année 1820 sont marqués par le retour de la prospérité générale. Le développement rapide des moyens de communication a pour conséquence immédiate l'extension du marché, le petit producteur indépendant disparaît. L'effort des entrepreneurs talonnés par la concurrence et décidés à conquérir des débouchés lointains porte de plus en plus sur la compression des salaires. On commence à employer la main-d'œuvre féminine. En 1824 il y a une grève de femmes à Pawtucket, « grève des manches à balai » écrira un journaliste facétieux.

La main-d'œuvre pénale constitue une concurrence très redoutable pour les travailleurs libres ; enfin cette honte des sociétés industrielles, le travail des enfants commence à être employé sur une vaste échelle.

L'ouvrier libre est mécontent d'être le seul à ne pas profiter de l'accroissement de la richesse nationale. Ce mécontentement le pousse naturellement à s'organiser. Entre 1825 et 1830 nous assistons à une véritable prolifération d'organisations ouvrières.

En 1825 est créée à New-York la première association ouvrière ayant employé dans la composition de son titre le mot « union ». C'est la « *Nailers Union* » (union des cloutiers).

A cette époque la durée de la journée de travail est très longue. L'horaire universellement adopté, intangible et quasi religieux, c'est le « *from sun to sun* » du lever au coucher du soleil.

En 1827 les charpentiers de Boston réclament la journée

de 10 heures (de 6 heures du matin à 6 heures du soir avec 2 heures d'arrêt pour les repas).

Mis en présence de cette revendication, les patrons se placent sur le terrain traditionnel et rédigent un long factum. Voici l'essentiel de l'argumentation des maîtres.

Les charpentiers choisissent vraiment mal leur moment pour une revendication aussi saugrenue que celle des « *shorter hours* » (heures plus courtes). Nous voilà au printemps, un incendie vient de détruire beaucoup de maisons, aucun chômage n'est en perspective. La campagne de construction s'annonce comme devant être rémunératrice pour tout le monde.

D'ailleurs on a toujours travaillé du lever au coucher du soleil, vouloir changer cela, c'est rompre avec une tradition ancienne et très bonne.

Les patrons mettent en garde les ouvriers contre l'usage pernicieux des loisirs.

« Cette idée diabolique des heures courtes est certainement d'origine étrangère ».

Enfin suprême argument qui aurait fait la joie de Mirbeau ou de Becque.

« Les ouvriers du Massachussets avaient la réputation à travers tout le pays d'être debouts dès potron-minet, vont-ils sacrifier de gaité de cœur une aussi enviable célébrité ».

Le succès de la demande des charpentiers paraissait certain et déjà la guilde patronale déconcertée par une revendication qu'elle considérait comme une énormité se préparait à une capitulation déguisée. Mais voici une intervention inattendue, les « gentlemen occupés à construire »

choqués du caractère révolutionnaire de la demande des ouvriers apportent leur appui matériel et moral à la guilde patronale. Les charpentiers retournent au travail sans avoir rien obtenu.

Cette grève est intéressante à signaler, parce que pour la première fois, nous voyons tous les ouvriers d'une même ville passionnés pour une même cause. « Les charpentiers de Boston apparaissent dans l'histoire du travail comme les grands pionniers de la demande ouvrière pour les 8 heures ».

Le mouvement pour la réduction de la durée de la journée de travail fut amorcé à Philadelphie cette même année 1827, il donna naissance à la première union générale des travailleurs d'une même ville.

Cette organisation mérite de retenir l'attention non pas à cause de son activité économique à peu près nulle, mais en raison de son insuccès retentissant dans le domaine politique. Cet échec, leçon inoubliable pour les leaders ouvriers, oriente la trade-union vers la poursuite de buts purement professionnels, 40 années s'écouleront avant que vienne au jour un nouveau parti travailliste.

L'échec des partis politiques ouvriers

Philadelphie, ville où les passions politiques ont toujours été ardentes, vit apparaître en 1822, un parti ouvrier. Dès sa naissance et malgré sa faiblesse, le nouveau groupement donne des inquiétudes aux démocrates et aux fédéralistes qui tentent de l'absorber.

La conclusion de la bataille électorale fatale au parti

nouveau paraît due à un ensemble de causes intéressantes à souligner.

Fédéralistes et Démocrates les ennemis irréconciliables d'hier s'unissent pour porter contre le parti ouvrier la double accusation d'agrarianisme et d'hostilité contre la religion Chrétienne, ce qui eut pour effet d'aliéner au parti ouvrier de très nombreuses sympathies. Les travailleurs eurent également beaucoup de mal à recruter des candidats possédant le minimum de culture générale nécessaire à l'exercice des fonctions publiques, même des plus modestes.

Les quelques demi-intellectuels qui auraient pu faire figure de candidats présentables étaient suspects à tout le moins, de tiédeur envers les intérêts ouvriers. Après d'interminables palabres dans les conseils locaux, il fut décidé que les candidats seraient des manuels et qu'en aucun cas ils ne pourraient être recrutés dans les anciens partis politiques.

Ces ouvriers étaient d'honnêtes gens, animés d'intentions louables, et brûlant de servir leurs intérêts de classe, mais ils n'avaient et ne pouvaient avoir aucune notion de stratégie électorale, ils vinrent se heurter aux manœuvriers des grands partis organisés qui n'eurent aucun mal à le réduire à l'impuissance.

Malgré quelques succès locaux et la création dans les comtés ouvriers de clubs politiques permanents (*club de Southwark*) destinés à répandre chez les prolétaires les connaissances constitutionnelles, le parti ouvrier meurt de sa bonne mort en 1827.

Dans l'état de New-York l'activité politique des ouvriers fut intense au cours des années 1829 et 1830.

La première étape vers la création d'un parti indépendant fut franchie au cours d'un meeting des « *workingmen and others* » tenu à New-York le 23 avril 1829. A cette époque à New-York city de nombreux ouvriers travaillaient seulement 10 heures par jour, mais les patrons talonnés par la concurrence souhaitaient allonger la durée de la journée de travail. A ce meeting des « *workingmen and others* » furent votées un certain nombre de résolutions tendant au maintien de la journée de 10 heures. Ils obtinrent pleine et entière satisfaction.

A une réunion tenue le 19 octobre 1829, des résolutions furent adoptées condamnant la propriété privée de la terre, la transmission héréditaire des biens, les privilèges des banques, la vente aux enchères des marchandises importées, l'exemption de taxation dont jouissaient les Eglises et réclamant en outre le privilège des ouvriers sur la chose construite, enfin l'abolition de l'emprisonnement pour dettes.

L'agrarien Thomas Skidmore présidait ce meeting, cet homme intelligent, cultivé, animé d'une foi profonde, ce philosophe aux idées claires, cet orateur à la parole vibrante n'éprouve aucune difficulté à faire adopter son programme par les artisans de New-York city aux élections de 1829.

Le nouveau parti nomma un « *ticket* » c'est-à-dire une liste de candidats comprenant exclusivement des manuels, l'un d'eux Ebénézer Ford fut élu député à la Chambre des représentants de l'Etat de New-York.

Enivré par ce premier succès le parti désigna alors des candidats au Sénat de l'Etat, l'échec fut complet.

Les idées agrariennes de Skidmore ne tardèrent pas

d'ailleurs à se trouver en présence d'une concurrence très redoutable, la mode était alors aux systèmes d'éducation égalitaire considérés comme un remède à tous les maux sociaux et économiques qui affligeaient alors le peuple des Etats-Unis.

Pour un certain nombre d'enthousiastes, l'école unique va devenir la principale plate-forme du parti. Tous les enfants, sans aucune distinction basée sur la naissance et la fortune devaient être nourris, vêtus et logés aux frais de la République, tous devaient porter un uniforme et manger à la même table ronde.

« Donnez, disait Robert Dale Owen, une semblable éducation à un enfant jusqu'à dix-huit ans et le régime actuel de la propriété n'aura plus aucune importance ».

Mais un plan d'éducation si riche soit-il de nouveautés séduisantes ne peut suffire à insuffler la vie à un parti politique à ses débuts.

Le succès du parti ouvrier avait attiré l'attention de *Tammany Hall* (1).

Aussitôt les vieux routiers de la politique se sentirent portés par une impulsion irrésistible vers les ouvriers, ils avaient compris la force que pouvait donner sur les masses, le titre d'ami du peuple.

Cette intervention des politiciens ménagée avec une très grande habileté tua le parti ouvrier.

Aux élections de 1830, les électeurs eurent à choisir entre

(1) Organisation du corruption qui contrôle depuis le début du XIX^e siècle la vie politique de la ville et de l'état de New-York. Tammany Hall a réussi à assurer le passage d'un certain nombre de lois favorables aux grandes corporations.

une liste agrarienne en tête de laquelle se trouvait Skidmore, une liste owéniste qui s'intitulait humanitaire, enfin une liste conservatrice soutenue par Tammany.

Les Démocrates remportèrent une victoire complète dans la ville et dans l'Etat. Le parti ouvrier de l'Etat de New-York va disparaître pour de longues années, malgré la brièveté de son existence il n'aura pas été inutile aux intérêts des travailleurs.

C'est le parti ouvrier qui hâta le passage de la « *mechanics lien law* (1) » et l'abolition de l'emprisonnement pour dettes. Les pouvoirs publics se préoccupèrent davantage que par le passé des questions relatives à l'instruction publique.

« Le mouvement trade-unioniste de 1830 », dit M. Carlton, « témoin attristé de la chute du parti ouvrier, s'appliqua désormais à éviter les chausse-trappes de l'activité politique. En fait cette opinion que les organisations ouvrières, si elles veulent éviter une rapide désintégration, doivent se tenir à l'écart des mouvements politiques, semble avoir pris naissance dans la chute des partis ouvriers entre 1827 et 1831 ».

Dans l'Etat de Massachussets, il n'y eut pas de parti exclusivement ouvrier et cela malgré la présence sur le territoire de cet Etat des immenses manufactures de Lowell. Toutefois un parti fut lancé qui engloba les fermiers, les petits commerçants et quelques ouvriers d'élite.

Dans les autres Etats de l'union il n'existe aux alentours de 1830 aucune activité travailliste, les leaders ouvriers

(1) Privilège de l'ouvrier sur la chose construite.

décus par leur contact douloureux avec les réalités de la politique dirigèrent les masses ouvrières vers d'autres destinées.

Pendant trente-cinq années il n'y aura plus dans un seul Etat de l'Union, un parti ouvrier digne de ce nom.

Entre 1830 et 1835 de grands changements se produisent dans le domaine économique sous l'influence de la politique du président Jackson à l'égard de l'United States Bank.

Jackson était opposé au maintien d'une banque centrale qu'il considérait comme un monopole dangereux.

Or la banque avait une influence régulatrice sur les émissions de papier-monnaie, pour des raisons purement politiques le renouvellement de sa charte lui fut refusée en 1832.

Entre 1834 et 1837, 194 nouvelles banques sont créées ayant toute la faculté d'émission.

Les ouvriers sont payés en papier qui circule souvent très loin de son point d'émission et dont il est à peu près impossible de connaître la valeur or. Naturellement la courbe des prix s'élève vertigineuse et nous assistons alors à une véritable fièvre d'organisation ouvrière entreprise dans un esprit agressif.

La trade-union de Philadelphie comprenait en 1836, 48 sociétés de métier, souveraines et indépendantes dont les membres sont liés par les chaînes de l'honneur et de l'intérêt pour « s'aider mutuellement en cas de danger ».

Les métiers englobés dans ces unions sont toujours les mêmes, tailleurs, cordonniers, imprimeurs, chapeliers, filateurs de coton. Chacune de ces sociétés comprend entre 400 et 900 membres.

La trades'union de Boston le 4 juillet 1834 organise une procession de 2000 hommes; les imprimeurs établissent des sociétés dans 24 villes; des listes de « *scabs* » sont publiées et circulent de ville en ville.

Le « *picketing* » est déjà pratiqué sur une vaste échelle. La plupart des méthodes de contrainte syndicale employées par la trade-union d'aujourd'hui paraissent avoir été essayées par les contemporains de Jackson.

Jusqu'à notre époque la plupart des unions ouvrières avaient été surtout et avant tout des organisations de secours mutuels, leur intervention dans la fixation des salaires, des heures et des conditions de travail, n'était qu'au deuxième plan de leur activité.

Dans la période d'organisation fiévreuse que nous sommes en train d'étudier, il va se produire un renversement dans l'ordre respectif de ces deux activités. Ainsi la vieille société de secours mutuel des imprimeurs de New-York (New-York typo society) va se trouver supplantée par la « *typo association* » dont le but est de veiller au maintien des salaires. Une transformation exactement semblable va modifier les statuts de la *Pensylvania society of journeymen cabinet maker* » (société de fabricants de meubles).

Dans les sociétés du type nouveau la discipline paraît avoir été très stricte.

Les membres qui n'assistaient pas au meeting après avoir reçu l'invitation de s'y rendre étaient passibles d'une amende de 5 dollars. Personne ne devait travailler pour le propriétaire de l'atelier ou du chantier engageant des hommes qui n'étaient pas membres de l'union.

Un ouvrier ne pouvait travailler simultanément dans deux ateliers sous peine d'une amende de 3 dollars.

Cependant il se produisait des changements considérables sur le marché du travail. Le capitaliste marchand possède le contrôle non seulement du marché, mais aussi dans une certaine mesure de la fabrication.

Il achète des matières premières qu'il fait ouvrir un peu partout et naturellement de préférence dans les agglomérations où la main-d'œuvre se montre la moins exigeante.

Désormais l'apprenti n'est plus instruit que d'une partie de son métier, mais il est cependant lié à un patron pour une période de 5, 6 ou 7 ans.

Naturellement il y a des fuites nombreuses d'apprentis. Les maîtres attachent peu d'importance à la disparition de cette main-d'œuvre pourtant gratuite, ils offrent généreusement un cent et un panier de copeaux ou un cent et une pinte de goudron à la personne qui voudra bien ramener le fugitif.

Les unions ne cessent de protester contre l'emploi de la main-d'œuvre infantile qui contraint au chômage un grand nombre d'ouvriers qualifiés. « Si au moins les maîtres cherchaient à former de bons ouvriers ! Mais ils n'accomplissent même pas le devoir sacré d'instruire leurs apprentis et de veiller sur leur conduite ».

Ils se bornent à faire de l'apprenti le domestique des autres ouvriers. Pour tout potage l'imprimeur enseigne au jeune homme qui lui est confié le travail de la presse, le tailleur se borne à initier ses élèves aux mystères inférieurs de la coupe et le charpentier cantonne ses apprentis dans le rabotage à perpétuité.

Pour protester contre cet état de choses, les cordiers de Brooklyn refusent de travailler avec les ouvriers n'ayant pas parcouru un cycle d'apprentissage complet. Le candidat unioniste devra fournir un certificat détaillé énonçant les principales connaissances professionnelles acquises chez le patron. Les voituriers de Troy sont particulièrement exigeants, ils entendent fixer la proportion par atelier des ouvriers qualifiés et des apprentis.

Une autre cause de la chute des salaires, sur laquelle gémissent les leaders de trade-unions c'est l'emploi du travail des femmes.

Les employeurs s'indignent la typo association, n'émettent-ils pas la prétention d'employer des femmes comme compositrices !

Institué dans un but d'humanité et de moralisation le « *convict labour* » (le travail des forçats) est considéré par les unions de l'Etat de New-York comme une concurrence des plus redoutables, pourtant la proportion des travailleurs détenus par rapport à la main-d'œuvre libre

est très faible $\frac{99}{100000}$.

Malgré cela un leader ouvrier Ely-Moore obtient de faire partie d'une commission ayant pour objet l'étude des conditions de travail dans les prisons.

Ely Moore visite la maison d'arrêt modèle d'Auburn, il reconnaît dans son rapport que le travail en commun dans l'atelier pénal est excellent au point de vue de la moralisation des détenus, toutefois il demande que pendant leur séjour à Auburn les forçats n'apprennent pas de nouveau métier.

Le grand centre de l'activité unioniste est depuis le début du mouvement Philadelphie. La population libérale et légèrement frondeuse accueille avec sympathie les organisations ouvrières ; médecins, avocats, commerçants apportent aux leaders ouvriers un appui enthousiaste et pur quelquefois d'arrière-pensée électorale.

« La période qui précède la crise de 1837 est marquée par une activité économique fiévreuse, c'est une époque d'inflation monétaire où le goût des profits apparents sans cesse accrus conduit le patron à abuser des forces de ses ouvriers ».

« Les longues heures, aubaine des périodes de dépression industrielle, se révèlent insupportables à une époque de prospérité. De 1833 à 1837 on compte 173 grèves, la plupart ne réussissent pas, il faut signaler en 1835 l'échec éclatant de la grève des ouvriers de la manufacture de coton de Paterson (revendications pourtant modestes, les filateurs demandaient la journée de 11 heures au lieu de 13 h. 1/2) à Philadelphie.

Le mouvement pour les 10 heures prend l'aspect d'une croisade, il y a des grèves répétées dans le bâtiment, la chaussure, l'imprimerie, la boulangerie. La Gazette de Philadelphie du 23 juin 1835, fait un tableau assez vivant de la croisade pour les 10 heures.

« Les rues et les squares sont encombrés d'un peuple aux bras ballants, les chantiers sont désertés, les affaires somnolent ; savetiers, charpentiers, manœuvres défilent en processions lentes au son du fifre et du tambour, dominant le cortège, d'immenses bannières portent cette inscription « *from 6 to 6* » (de six à six).

Les maîtres se rendent compte de la gravité de la situation. « Une véritable révolution s'accomplit sous nos yeux, écrit l'un d'eux » les unions « *are invading the rights of employers* » (envahissent les droits des employeurs), « elles altèrent l'esprit même de la société américaine », la période de collaboration de classe est révolue.

C'est en 1834 que voit le jour la première organisation fédérale des ouvriers américains. « *La national trades union* » se réunit en effet à New-York en 1834.

M. Commons nous indique quelle était à cette date l'effectif global des unions.

Total : 26.250.

New-York : 11.500. — Philadelphie : 6.000.

Le reste à Boston, Baltimore, Washington.

La national trades union était une sorte de fédération des locales et des organisations centrales des différentes villes.

A l'origine elle n'était qu'un corps consultatif, démuné de pouvoirs disciplinaires, mais en 1836 la constitution fut changée pour lui permettre d'exercer une certaine influence sur les locales.

La constitution de 1834 définit les objets de la fédération : « Avancement du niveau moral, intellectuel et des intérêts pécuniaires des travailleurs, répandre les informations professionnelles, encourager l'établissement des unions et harmoniser les efforts des classes produisant la richesse ».

En 1835 des clauses nouvelles furent insérées réclamant de chaque union faisant partie de l'organisation nationale une cotisation de 2 cents par mois. Une autre clause stipule

que toutes les décisions concernant l'organisation nationale auront force obligatoire pour toutes les unions ayant accepté la constitution.

Les troubles économiques de plus en plus graves, le malaise social causé par la rapide hausse des prix, entraînent à une cadence rapide, l'évolution fonctionnelle de notre organisation.

A la convention de 1834 des résolutions sont adoptées favorisant un système d'éducation « égal, universel et libéral », demandant que les terres publiques restent ouvertes au colon déjà en possession d'un « *settlement* », enfin déplorant la condition malheureuse des enfants filles et garçons employés dans les manufactures de coton et de laine du pays.

Lors de la convention annuelle de 1836, les comités suivants furent nommés trades'union, éducation, main-d'œuvre pénale, organisation intérieure des usines et travail féminin.

Les titres de ces comités sont significatifs, ils indiquent parfaitement les sujets de préoccupation des salariés de 1836.

Un autre comité fut nommé pour étudier l'établissement du système des 10 heures dans les travaux entrepris par le gouvernement fédéral.

Ce comité dans son rapport déclare que les indications fournies au Congrès par le comité ont été accueillies avec mépris.

En 1836, cinq corps de métier forment des « national trades'union », c'est-à-dire créent des organisations nationales dans le cadre d'un corps de métier (cordonniers, fabricants de peignes, charpentiers, filateurs, imprimeurs).

L'organisation nationale que nous venons de décrire rapidement est trop en avance sur son époque pour être viable ; son apparition prématurée, puisqu'elle devance de plusieurs décades le processus de concentration industriel particulièrement tardif aux Etats-Unis, est due presque uniquement à ce phénomène artificiel, la hausse des prix causée par la politique Jacksonienne.

Les trade-unions seront balayées par la panique de 1837, infiniment plus grave que la crise partielle de 1819. Cinq années au moins seront nécessaires à l'économie américaine pour se relever d'un ébranlement aussi profond et aussi généralisé.

La crise de 1837 ne fut pas en effet causée uniquement par la « *specie circular* » de la trésorerie, donnant aux agents chargés de la vente des terres publiques l'ordre de n'accepter en paiement que des billets émis par des banques payant en espèces, elle eut des causes d'ordre mondial qui la rendait inévitable.

La classe ouvrière va entrer dans une période de recueillement dont elle ne sortira guère avant les premiers coups de canon de la guerre de Sécession.

CHAPITRE II

L'Humanitarisme

Au cours de la période historique comprise entre la panique de 1837 et la naissance de l'ordre des Chevaliers du travail en 1869, il est à peu près impossible d'isoler le mouvement trade-unioniste de la série d'agitations humanitaires, de l'étrange fatras de panacées romantiques qui se disputaient alors les préférences des amis du peuple.

Pendant un quart de siècle, le solide bon sens des Britanniques, leur goût des réalités et des solutions positives, va être mis en échec par l'Utopie Fouriériste, le néo Agrarianisme de George Henry Evans, la philosophie Greenbackiste. Nous assisterons d'autre part à l'échec partiel d'un mouvement, pourtant venu d'Angleterre sans alluvions continentales, celui des Rochdaliens. Enfin nous dirons quelques mots de ce curieux Ira Stewart, théoricien ouvrier de la journée de 8 heures et propulseur d'une des plateformes préférée du trade-unionisme. Il serait tentant de présenter au passage des doctrines économiques aussi importantes que « La banque d'échange » de l'allemand Veitling disciple de Proudhon ou que l'anarchisme de Josiah Warren ; mais l'influence de ces théories sur le trade-unionisme est moins directe, moins aveuglante que celle des mouvements sociaux déjà énumérés.

La nécessité d'être bref, celle aussi de ne pas alourdir à l'excès un exposé que la nature du sujet rend déjà brous-

sailleux, nous empêche seule d'étudier en détail le rôle important que Veitling donnait dans son système aux syndicats ouvriers et aussi de retracer l'influence de Josiah Warren sur les propagandistes par le fait d' « *Haymarket-square* » (1).

L'Associationisme

L'atmosphère de malaise économique, intellectuel et religieux, qui aux Etats-Unis comme en Europe étreignait vers 1840 l'esprit des réformateurs sociaux, constituait un terrain excellent pour la propagation de l'utopie associationiste. Les espérances ouvrières déçues s'accrochent à tous les apôtres de « *social betterment* » (amélioration sociale). A cette époque, pour la première fois dans l'histoire sociale des Etats-Unis, le mouvement travailliste est dominé par des hommes de la classe moyenne. Au cours d'un voyage en Europe, un bourgeois cultivé et riche, Brisbane, lit « *L'Association domestique agricole* » de Fourier, à son retour aux Etats-Unis, il deviendra le propagateur infatigable de l'utopie phalanstérienne.

Son premier disciple sera Horace Greely, le fondateur de la New-York tribune qui toute sa vie cherchera à réaliser la justice sociale.

Des clubs fouriéristes sont créés, d'abord fréquentés par des intellectuels, ils ne tardent pas à attirer les élites ouvrières.

Brisbane, grâce à la générosité de Greely, dispose d'une

(1) Attentat anarchiste commis à Chicago en 1886. L'opinion publique accusa à tort les trade-unionistes.

colonne entière dans la Tribune : il y affirme sa croyance dans l'unité basée sur l'attraction et exalte le travail manuel (le travail intellectuel constitue à lui seul sa propre récompense).

Mis au défi de faire passer ses idées dans la pratique, Brisbane lance la « *North American Phalanx* » (le Phalanstère de l'Amérique du Nord). Si elle n'aboutit pas à un échec aussi éclatant que celui d'Owen à *New-Harmony*, la colonie Fouriériste fut cependant loin de connaître le succès, elle se désagrège au bout de quelques années sans avoir réussi à intéresser les ouvriers d'une façon durable.

Ceux-ci ne comprenaient pas la relation qui pouvait exister entre le sort heureux d'un Phalanstère perdu dans la solitude et les maux dont ils souffraient à Baston ou à New-York. Ils demandent à être défendus contre l'employeur qui contrôle les salaires, le marchand maître des prix et le banquier détenteur des crédits, cet état d'esprit des masses ouvrières incite Horace Greely à se tourner vers le coopératisme.

Les Coopératives

La formule coopératiste apparaît comme très particulièrement adaptée à une période de convalescence économique. A notre époque elle jouira d'un succès très grand, d'abord parce qu'elle est sympathique aux amateurs de panacées et aussi parce qu'elle rallie les espérances des sociétés de métier saignées à blanc par des grèves malheureuses.

A Philadelphie en 1829 un magasin fut établi « *North fifth avenue* », dont le but était de vendre des denrées de

toute sorte au prix de gros à des membres qui payaient une cotisation de 20 cents.

D'après Selig Perlmann on trouve des germes d'un effort coopératif entre 1833 et 1845, mais tout ce qui est connu à ce propos est que les chefs du mouvement cherchaient à effectuer des économies par l'achat de marchandises en grande quantité, les frais généraux étaient couverts en affectant les produits vendus d'une majoration généralement très faible.

Les fonctions des employeurs étaient entièrement gratuites, aussi ne tardèrent-ils pas à se désintéresser de fonctions ne leur donnant que des satisfactions platoniques. Ces entreprises passèrent automatiquement entre les mains de commerçants ayant pour seul idéal le profit à réaliser. En 1845 est créée la « *Working men's protective Union* » (Union protectrice des travailleurs), la conception sociale qui avait donné naissance à cette union procédait d'un esprit plus large, que les tentatives précédentes.

L'économie de quelques dollars dans l'achat des choses nécessaires à la vie n'est qu'un moyen bien faible pour résoudre le malaise social. C'est un expédient destiné à permettre d'attendre des moyens d'action plus radicaux. Malgré la modicité de leurs ressources les ouvriers se mettent à l'œuvre avec courage. L'affaire lancée avec une certaine timidité ne cesse de croître, en 1852 elle embrasse 403 succursales ayant un capital de 241.712 dollars. Il était permis de fonder de grands espoirs sur la coopérative de production, malheureusement la guerre civile arrive, la stagnation des affaires qui marque les premiers mois des hostilités donne des inquiétudes aux actionnaires de la

coopérative qui assistent avec un certain soulagement au passage de l'affaire sous le contrôle capitaliste.

Le Néo-Agrarianisme

Vers la même époque George Henry Evans, disciple de Skidmore propose à l'intérêt des masses populaires une nouvelle théorie agrarienne. Le grand dessein de Evans qui se vante de marcher sur les traces des Gracques c'est la meilleure utilisation de l'ager publicum de ce domaine public américain dont on ne soulignera jamais assez l'importance sur l'orientation sociale des Etats-Unis.

La terre libre, la frontière mouvante de l'Ouest, terre de Chanaan de l'émigrant, soupape de sûreté des gouvernements forts, providence du politicien à court de promesses était vers 1840 une source de fortunes scandaleuses pour des spéculateurs à conscience large. Le cerveau fertile de ces hommes suscitait dans le désert des villes fantômes et ils s'empressaient de louer ou de vendre à des naïfs toute une série de biens imaginaires.

Evans dénonce à l'opinion la dilapidation des terres publiques, il affirme le droit de l'homme à la vie qui postule l'usage des produits naturels nécessaires à sa subsistance. Pour ne pas être taxé d'utopisme G. H. Evans renonce à revendiquer les ressources naturelles déjà passées sous le régime de la propriété privée, il propose l'attribution d'une concession gratuite à tous les travailleurs qui manifestent le désir de s'établir.

G. H. Evans donne aux prolétaires le choix entre deux genres de vie : 1° devenir indépendants en prenant leur

part des terres vacantes ; 2° s'installer comme producteurs dans les villes qui ne manqueront pas de se créer.

Son programme se résume dans la formule suivante : « *Free homes tead* » c'est-à-dire terre accessible à tous, « *homes tead exemption* » que l'on peut traduire par exemption de taxe, enfin « *land limitation* », clause dirigée contre les compagnies de chemin de fer et qui signifie limitation superficielle des acquisitions de terre.

Evans se demande ensuite comment faire passer son programme dans le domaine des réalités. D'après lui, rien de plus simple.

Il faut faire jurer à tous les candidats au congrès fédéral et aux législatures d'état de soutenir les mesures préconisées par les néo-agrariens, les candidats acceptant intégralement le programme de G. H. Evans bénéficieront des voix ouvrières. C'est déjà avant la lettre, la « *non partisan politics* » que nous retrouverons bientôt en étudiant la fédération américaine du travail.

Horace Greely, toujours séduit par les idées généreuses ouvre les colonnes de la Tribune à Evans.

Au mois de mai 1851, la ligue agrarienne tient un meeting à Tammany Hall. La grande idée d'Evans est acclamée par une foule immense. Le droit au sol devient une des plate-formes de la lutte pour les élections présidentielles de 1852. Malgré l'opposition acharnée des riches propriétaires de l'Est et des esclavagistes du Sud, la « *Home stead law* » est votée, elle accorde 160 acres de terre à chaque colon, mais l'effort bienfaisant de la nouvelle loi est paralysée par le déplorable régime des concessions gratuites aux compagnies de chemin de fer.

Résurrection des trade-unions

Après 1850 la situation économique s'améliore et l'on assiste à une renaissance du mouvement unioniste.

Les ouvriers ont perdu beaucoup d'illusions, la ruine des partis politiques ouvriers, l'échec des coopératives, le désastre des colonies phalanstériennes, d'autres causes encore ramènent les travailleurs vers un trade-unionisme « *pure and simple* », c'est-à-dire vers un corporatisme vidé de tout contenu idéologique et soucieux uniquement de faire triompher des intérêts matériels immédiats. Désormais les préoccupations ouvrières vont graviter autour de problèmes ayant un caractère purement professionnel.

Les questions à l'ordre du jour des réunions ouvrières sont résumées dans la fameuse trilogie, wages, hours and conditions (salaires, heures et conditions de travail).

La trade-union cherche à réglementer l'apprentissage, à établir le salaire minimum, à imposer aux patrons la « *closed shop* » (atelier fermé aux non syndiqués) ; elle proteste contre le *truck system* et le salaire aux pièces.

Les efforts des conventions unionistes portent également sur l'amélioration de l'organisation intérieure et de l'administration des locales (cotisations, réserves pour grèves, bureau de placement).

Les discussions avec les employeurs sont généralement courtoises : En septembre 1850 les tailleurs de New-York envoient une note à leurs employeurs les invitant respectueusement à assister à un meeting de la société dans le but de discuter les mérites de la nouvelle échelle des prix.

Il y a d'ailleurs un embryon d'action collective aussi bien du côté patronal que du côté ouvrier. Les maîtres imprimeurs après en avoir délibéré rejettent en effet l'échelle proposée par la trade-union. L'idée de contrat collectif est déjà dans l'air, mais elle ne s'épanouira nettement qu'après la guerre civile,

Le processus de nationalisation

Jusqu'en 1860 les ouvriers sont organisés sur le plan local, la rapide extension du marché rend évidente la nécessité d'une organisation territoriale élargie.

Les cigariers sont parmi les premiers à remarquer que la concurrence ne s'arrête pas aux frontières d'un Etat. En 1855 des représentants de l'union du Connecticut se réunissent à Hartford, ils considèrent la nécessité de tenir une convention unissant trois Etats : New York, Connecticut et Massachussets dans le but « d'harmoniser les conditions de travail dans les trois Etats sous une même échelle de salaires ».

L'année suivante l'union des cigariers de New-York tient une convention réunissant 50 délégués de la plupart des Etats de l'union.

En 1854, une grève des mécaniciens de la Compagnie de chemin de fer « *Baltimore and Ohio* » éclate à la suite du renvoi brusque de 16 de ses membres. Cet incident fut discuté dans tous les Etats de l'Union, il aboutit à la réunion d'une convention nationale pour étudier les moyens de protéger les mécaniciens contre de semblables abus de pouvoir. 70 délégués venant de 14 Etats et représentants

de 55 lignes de chemin de fer se réunissent à New-York et forment la « *National Protective Association of the United states* ». Mais voici la guerre civile, elle retardera le mouvement de nationalisation des trade-unions qui aboutira en 1886 à la création de la fédération américaine du travail.

La crise économique de 1857 réduit à néant les efforts tentés pendant les années précédentes.

Un grand nombre d'organisations disparaissent. Celles assez puissantes pour traverser une période difficile entrent en contact avec d'autres unions et forment des unions nationales. Les deux plus importantes sont : d'abord la « *Molder's international Union* » (Union internationale de la Fonderie) dont le président est Sylvis une des personnalités dominantes du monde du travail à cette époque ; ensuite l'union des mécaniciens, son chef Fincher est le créateur d'un journal ouvrier source de renseignements très précieuse et largement utilisée par le professeur Commons. Un des faits les plus saillants de cette période c'est le véritable pullulement des journaux ouvriers, pendant la deuxième partie de la guerre civile, lorsque la hausse des prix amène une poussée d'organisation ouvrière, on a dénombré jusqu'à 120 feuilles d'inspiration prolétarienne.

Après 1860 il faut signaler un organisme nouveau. L'assemblée de métier (*trades' assembly*) qui remplissait auprès des locales, le rôle que la fédération américaine du travail joue aujourd'hui auprès de trade-unions nationales.

Les pouvoirs de l'assemblée de métier sont d'ordre consultatif, mais composée le plus souvent de l'élite des présidents de locales, son influence paraît avoir été assez considérable. Les assemblées n'avaient pas de trésor de guerre,

mais en cas de grève, elles constituaient une sorte de permanence, agence de renseignements.

L'assemblée aidait les locales à obtenir des fonds et par l'étendue de ses relations avec d'autres organisations, neutralisait souvent les efforts des employeurs pour embaucher des briseurs de grève en dehors de la zone du conflit.

L'assemblée organise le boycottage, elle use également de cette institution spéciale à l'Amérique, le « *lobbying* » (1) (mise en jeu des influences parlementaires); dans l'hiver de 1864 les trades assemblées de New-York, Brooklyn et Buffalo font échouer un bill dirigé contre le « *picketing* » (garde d'usine par les grévistes, pour empêcher la reprise du travail avec des éléments venus d'autres régions).

Ira Stewart doctrinaire de la journée de 8 heures

La capitulation des Sudistes amena la clôture brusque des industries de guerre, on observa alors une situation qui n'est pas sans analogie avec le désarroi qui régna dans les « villes à munitions » au lendemain du 11 novembre 1918.

L'opinion publique effrayée par un chômage croissant accueille avec enthousiasme les théories d'un mécanicien de Boston, Ira Stewart apôtre de la journée de 8 heures.

Stewart croyait que le montant des salaires est déterminé par un seul facteur le standing de vie ouvrier, il soutient que le salaire ne peut tomber au-dessous, l'ouvrier refusant

(1) Américanisme pratiquement intraduisible, se rapporte aux marœuvres dans les couloirs d'une assemblée parlementaire. Les grandes corporations rétribuent grassement des « *lobbies* » professionnels pour assurer le passage des statuts qui leur sont favorables.

automatiquement toute rétribution insuffisante pour maintenir son niveau de vie. Ira Stewart avait une foi absolue dans sa démonstration, il devait en faire la pierre angulaire de sa théorie du progrès social.

Elevez le niveau de vie de l'ouvrier, le patron sera obligé d'augmenter le salaire.

Or le seul moyen possible d'élever le standard c'est la journée de 8 heures « augmentez le loisir du travailleur vous augmenterez ses besoins et vous serez obligé d'élever son salaire ». Pour atténuer la rigidité de sa doctrine, Stewart emploie cet argument qu'une journée de travail plus courte ne diminue pas, mais au contraire augmente la production.

La théorie stewardienne est révolutionnaire car elle tend à l'abolition totale du profit et à son absorption dans le salaire.

En bon Américain, Stewart n'a qu'une confiance limitée dans la loi écrite pour réaliser le bonheur de ses semblables.

C'est donc à la puissance nouvelle, à l'association qu'il va s'adresser pour réaliser son grand dessein. En 1866 Stewart organise sa grande ligue pour les 8 heures. C'est une société secrète avec mot de passe et rite d'initiation.

Mais la National labor union (fédération éphémère qui unissait alors un certain nombre de locales) tente de faire passer une loi de 8 heures s'appliquant aux ouvriers employés par le gouvernement fédéral. Un premier bill fut introduit au congrès par le sénateur Brownson du Missouri en mars 1866. Au cours de l'été une délégation de la N. L. U. est reçue par le président Andrew Johnson qui tout en insistant sur sa sympathie envers les prolétaires renvoie les unionistes, sans avoir pris le moindre engagement.

Toutefois « *eight hour bill for government employees* » passe au congrès en mars 1887 et au sénat en juin 1868. Le résultat fut décevant.

Le secrétaire d'Etat Gédéon Wells ne cesse dans ses rapports de charger la loi de 8 heures de tous les péchés d'Israël, il demande et obtient des réductions de salaires dans les chantiers de constructions navales. En 1872, le président interdit par voie de proclamation toute réduction de salaires dans l'exécution des travaux publics.

Ira Stewart pensait que l'introduction de la loi de 8 heures chez les ouvriers fédéraux habituerait les esprits à une extension de son système, il reconnut bientôt lui-même s'être trompé. En 1867, quelques Etats promulguent des bills de 8 heures (Illinois, Wisconsin, Connecticut) mais ces lois n'entrent en vigueur qu'à défaut de stipulations contractuelles expresses.

D'autre part elles restent dépourvues de toute sanction. Vers la même époque les trade-unions aboutissent souvent par voie d'accord avec les employeurs à limiter les heures de travail.

Des circulaires émanant des organisations nationales conseillent aux locales de consentir au besoin à des réductions de salaire pour maintenir intact le principe des 8 heures.

Le Greenbackisme (1)

Cette philosophie sociale consiste en un plan pour donner aux travailleurs dénués de ressources l'occasion de se lancer dans les affaires.

(1) Voir Selig Perlman — History of trade unionism.

L'étymologie du mot dérive du surnom donné au papier monnaie (dont le recto était de couleur verte) émis en vertu des legal tender acts pendant la guerre civile.

Le plan consiste à utiliser l'énorme dette de guerre comme un moyen de fournir des capitaux aux ouvriers.

Pour cela il fallait réduire à 3 0/0 le taux d'intérêt des « *government bonds* » (titre des emprunts d'Etats), le papier-monnaie ne serait plus une promesse de payer en espèces, mais pourrait être remboursé au moyen des *government bonds*.

D'un autre côté si un détenteur de titres d'emprunts émis par le gouvernement fédéral ou les Etats, peut s'assurer un intérêt supérieur à 3 0/0 en prêtant à un particulier, il rapporte ses bons au gouvernement et prêtera directement au producteur.

Le danger est évident, c'est l'inflation du papier-monnaie à concurrence du montant des bons en circulation.

Mais en l'espèce, l'inflation serait parfaitement indifférente puisque le prix de toutes choses monterait également, que les fermiers, les ouvriers, les établissements coopératifs seraient à même de se procurer des capitaux à 3 0/0 au lieu de payer de 9 0/0 à 12 0/0 comme chez les banquiers. L'ouvrier pourra devenir son propre employeur, ce sera le triomphe de ce fameux « *self employment* », idéal intangible de tous les réformateurs sociaux américains.

Le greenbackisme fut très populaire pendant la dépression de 1873.

Les dirigeants de la « *National labor union* » forment un parti ouvrier destiné à faire aboutir la nouvelle panacée.

Cependant lors de l'élection présidentielle de 1876, le

philantrope Peter Cooper, candidat des greenbackistes, n'obtient que 100.000 voix, pour la plupart d'origine rurale.

En 1879, la monnaie fédérale est complètement guérie et le greenbackisme perd ses derniers fidèles.

Nouvelles tentatives coopératistes

Le greenbackisme c'était la politique du « free capital », c'est-à-dire du crédit populaire, elle séduit naturellement les dirigeants du monde du travail et aboutit à des tentatives de coopérative de production.

Sylvis le chef de l'union internationale des fondeurs organise la Fonderie coopérative de Troy. L'affaire est lancée avec habileté au moment où l'association patronale est embarrassée par des grèves.

Malheureusement, malgré la clause de sauvegarde insérée dans les statuts d'incorporation « *one man, one vote* », les coopérateurs ne tardent pas à adopter une mentalité capitaliste, même aventure avec la fonderie coopérative de Rochester et avec la tonnellerie de Minneapolis.

En 1874, William H. Earle fonde dans le Massachussets l'ordre des « *Souverains de l'Industrie* ». « L'ordre des Souverains de l'Industrie est-il déclaré dans les statuts est une association des classes laborieuses qui ne tient compte, ni de la race, ni de la couleur, ni de la nationalité de ses adhérents. Le but de l'ordre n'est pas de provoquer une guerre sociale ou de favoriser l'antagonisme du capital et du travail, mais de favoriser l'assistance mutuelle entre ses mains et de réaliser le self employment ». Les Souverains véritables

mystiques de la coopération construisent à Springfield le si immense « Sovereign-Block » qui coûta 35.000 dollars. Le mouvement réalise des progrès rapides : 50.000 sociétaires en 1879, le volume d'affaires est de 3 millions de dollars.

Le Sovereign-Block devient la cathédrale des coopérateurs.

CHAPITRE III

Les grandes Fédérations

L'ordre noble des Chevaliers du travail

Impressionnée par le souvenir de la Commune de Paris l'opinion publique devient carrément hostile aux trade-unions. Le patronat inaugure une politique de liste noire de lockout et de poursuites judiciaires.

Il devient à peu près impossible de trouver des fonctionnaires pour administrer et diriger les organisations ouvrières. S'adonner au syndicalisme militant, c'est pour le travailleur américain se condamner à frapper de porte en porte sans réussir à trouver d'embauche.

« L'open union » l'Union ouverte et légalement incorporée ne constitue plus une arme suffisante pour se défendre contre les tactiques patronales.

Chargée d'une formidable impopularité, accusée à tort des pires excès contre les personnes et les propriétés, confondue avec des organisations de criminels, comme ces fameux Molly Maguires (1) qui terrorisèrent pendant longtemps plusieurs districts miniers.

(1) Association de malfaiteurs qui, sous prétexte de défendre les intérêts des ouvriers mineurs, se rendit coupable d'un grand nombre d'assassinats. Les Molly Maguires se recrutaient parmi les immigrants Irlandais groupés auparavant dans l'ordre des Hiberniens, créés pour lutter contre les landlords. C'est le célèbre détective Nat Pinkerton qui mit fin à l'activité criminelle des Molly Maguires.

En but aux persécutions du pouvoir judiciaire et du patronat organisé, le mouvement ouvrier renonce momentanément à s'épanouir au grand jour. Nous entrons dans l'ère des sociétés secrètes.

L'ordre noble des Chevaliers du travail fut organisé par Uriah Stephens, tailleur de Philadelphie en 1869. Ce fut d'abord une société secrète, le nom même de l'organisation était inconnu des profanes et l'ordre avait élaboré une sorte de rituel.

« Les associations rendues publiques ont échoué, en nous servant de la puissance que constitue l'organisation, nous ne faisons pourtant qu'imiter l'exemple capitaliste.

Dans toutes les branches de l'activité humaine le capital a réalisé des combinaisons stables, volontairement ou non il écrase les humbles espoirs humains. Nous n'entendons pas entrer en conflit avec des entreprises reposant sur des bases équitables, nous ne faisons pas la guerre au capital qui est une chose nécessaire. Le remède à nos maux consiste dans la création d'une opinion publique éclairée sur la vraie nature du travail producteur de richesse et pour lequel nous demandons une part plus grande des valeurs mises en circulation ».

Les autres remèdes proposés dans le secret rituel sont : 1^o la législation (c'est là un esprit très loin du trade-unionisme qui lui, répugne à mêler la puissance publique aux affaires corporatives) ; 2^o l'organisation des secours mutuels « moyen admirable pour attirer les adhérents ».

La première assemblée locale des Chevaliers du travail était composée uniquement des travailleurs du vêtement, malgré le caractère passablement messianique du préambule

il semble bien que Uriah Stephens n'ait eu en vue quel'avancement des intérêts des travailleurs du vêtement. Mais le succès rapide de l'ordre ne tarda pas à modifier son idéal des premiers jours, des ouvriers ne travaillant pas dans le vêtement reçurent l'initiation.

Vers 1875 Uriah Stephens songeait tout bonnement à réunir en une seule grande organisation fortement centralisée, la totalité des prolétaires des Etats-Unis. L'année 1878 voit l'abandon de la formule société secrète.

Pourtant l'hostilité de l'opinion à l'égard des unions ouvrières ne désarme pas.

On est au lendemain des terribles grèves qui marquent d'une tache sanglante l'année 1877 et nécessitent en présence de la fraternisation des milices avec les ouvriers, l'envoi à Pittsburgh de troupes fédérales, mais l'opinion publique a peur des sociétés secrètes qu'elle soupçonne des pires méfaits.

D'autre part, ce qui est vrai d'une assemblée parlementaire à qui l'on demande le secret et se révèle incapable de le garder, l'est également d'une société à effectifs élevés.

Mot de passe, étreinte maçonnique et rite d'initiation, sont en 1878 connus de beaucoup d'étrangers et constituent un véritable secret de polichinelle.

L'atmosphère de mystère dont les Chevaliers du travail ont cru devoir s'entourer ne réalise plus une protection contre les hostilités du dehors, elle sombre sous le ridicule.

Les Kof L paraissent donc avoir agi sagement en renonçant aux voiles assez transparents qui les enveloppent ; à la convention de 1878, l'ordre fait connaître son programme.

Dans une première partie se déroule une critique acerbe de l'état social actuel. « La richesse s'accumule en un petit nombre de mains, les masses laborieuses sombrent dans une paupérisation et une dégradation sans espoir ».

Les Kof L réclament un certain nombre de réformes positives et d'abord l'abrogation de toutes les lois qui ne s'appliquent pas également aux capitalistes et aux ouvriers. L'abolition du truck system, l'établissement du privilège de l'ouvrier sur la chose construite. La prohibition du travail des enfants au-dessous de 14 ans ; il faut aussi réglementer l'emploi de la main-d'œuvre, adopter le principe « à travail égal, salaire égal », enfin substituer l'arbitrage à la grève partout où il y a possibilité de discussion paisible entre patrons et ouvriers.

En résumé les principes cardinaux de la philosophie des Chevaliers du travail sont :

Union de tous les métiers sans distinction de technique, programme d'instruction publique, enfin coopérative de production.

Lorsque fut tenue la première assemblée de l'ordre devenu public, les effectifs se montaient à environ 80.000 hommes. La progression est assez lente jusqu'en 1885, tout à coup c'est un bond fantastique en 1886, l'ordre compte 600.000 membres. Les fonctionnaires de l'ordre sont naturellement en trop petit nombre pour faire l'éducation des flots humains qui viennent se faire inscrire dans les bureaux des organisations locales.

Impossible d'encadrer sérieusement ces enthousiastes, de les catéchiser, de les convertir aux principes coopératistes. Powderley à l'époque grand ouvrier de l'ordre,

est une belle intelligence, gâtée malheureusement par un grain d'utopisme. Il nous a laissé dans son livre « Trente années de vie ouvrière », le récit angoissé de l'affolement qui s'empara de ses sous-ordres en présence du succès inouï des Kof L au cours de l'année 1886.

Térance Powderley était un idéaliste, ami de l'ordre et Rochdalien enthousiaste, son rêve c'est la réalisation du « self employment » par la coopérative de production.

« Cependant cet homme dont la devise était de réaliser l'ordre par l'ordre devient poussé par des masses aveugles le leader maladroit de grèves inopportunes »; dans le chapitre consacré à l'A. Fof L, nous ne tarderons pas à voir Powderley s'épuiser en controverses personnelles, déchaîner des conflits maladroits, organiser des expériences coopératives ruineuses. Enfin commettre toutes les fautes qui coûteront la vie à la splendide organisation qu'il avait mise sur pied.

Les fautes de Powderley (1) ne seront pas d'ailleurs inutiles à la cause ouvrière. Les Gompers, les Morisson, les Sullivan qui se forment lentement en remplissant dans les trade-unions des fonctions modestes, à la connaissance de la vie et des hommes et qui demain seront mûrs pour réaliser cet admirable instrument de gestion des intérêts ouvriers qui s'appellera La Fédération américaine du travail, profitent de l'expérience si chèrement acquise.

Le gouvernement des Kof L est très fortement centralisé. Les fonctionnaires jouissent d'une très large autorité sur leurs subordonnés, ils peuvent suspendre fonctionnaires

(1) Powderley devint par la suite chef du bureau d'information du service fédéral d'immigration.

et adhérents, révoquer des chartes et depuis 1886 donner l'ordre d'interdire une grève.

Le « *general governing body* » se réunit annuellement, il est composé de délégués choisis dans le sein de chacun des corps qui lui sont subordonnés, il y a un délégué pour un certain pourcentage de membres.

Au-dessous de cet organisme central, on trouve des assemblées de métier dans le cadre de la nation, de l'état, du district et de la localité.

Les locales sont habituellement composées d'hommes appartenant à un même métier, mais il existe également des locales mixtes composées d'individus appartenant à différents métiers.

Les locales mixtes cherchent à réunir en une seule et unique association « toutes les branches honorables d'effort sans considération de sexe, nationalité, croyance ou couleur ».

Dans chaque assemblée locale, toute personne de plus de 16 ans d'âge peut devenir membre de l'ordre à l'exception des négociants ou des fabricants de liqueurs enivrantes, des banquiers et... des avocats.

Il est impossible d'entrer dans le détail de l'histoire des grèves soutenues par les Kof L. Il faut toutefois signaler au passage les plus importantes. En 1882 l'union des télégraphistes des lignes de chemin de fer contrôlées par Jay Gould cessent le travail. Ils demandaient le repos hebdomadaire. La réduction de la journée de travail à 8 heures pour l'équipe de jour, à 7 heures pour l'équipe de nuit, enfin une augmentation de salaire de 15 0/0.

Le nom de Jay Gould était entouré de l'exécration uni-

verselle, aussi l'opinion publique prit-elle fait et cause pour les grévistes.

Mal soutenu le mouvement échoua, Jay Gould avait gagné la première manche dans sa lutte contre le travail organisé, il devait perdre la deuxième. En 1885, une grève générale est déclanchée sur toutes les lignes du roi du rail, l'ordre des Kof L étend le boycottage à 20.000 milles de voies ferrées.

Le succès est très rapide, Jay Gould se déclare prêt à arbitrer les conflits qui s'élèveront à l'avenir entre ses employés et lui.

Le plus puissant capitaliste du pays accepte les conditions draconiennes dictées par les Kof L.

« Reconnaissance officielle de l'ordre, réintégration des employés renvoyés et droit de préférence accordé aux leaders unionistes au moment de l'embauchage ».

La puissance des Chevaliers est à son apogée. « Cinq hommes dans le pays contrôlent les intérêts vitaux de 500.000 individus, écrit le journal le « Sun ». Ces hommes, ce sont les membres du Conseil exécutif des Kof L. « L'autorité des évêques de l'Eglise méthodiste apparaît comme bien faible à côté du pouvoir de ces cinq dictateurs ».

La Fédération américaine du travail (1)

(A-F of L)

La Fédération des métiers organisés et des unions ouvrières des Etats-Unis et du Canada se réunit pour la

(1) L'A.-F of L est une fédération d'unions, les membres en tant qu'individus n'ont que peu ou pas de relations avec elle. D'après sa

première fois à Pittsburgh en 1881, elle reste connue sous ce nom jusqu'en 1886 date de sa réorganisation définitive sous le nom de A-F of L.

La nécessité d'une fédération indépendante de corps de métier provenait de la carence des Chevaliers du travail à organiser en détail les intérêts corporatifs. Powderley vivait dans les nuées, il envisageait l'ascension des travailleurs d'une manière abstraite.

Ce besoin d'un organisme nouveau est reflété dans les travaux de la convention de Pittsburgh. « Nous possédons à l'heure actuelle un nombre incalculable d'organisations occupées à la noble tâche d'élever et d'améliorer la condition des travailleurs ».

Nous ne contestons pas la besogne considérable accomplie par ces corps, mais ce qui a été fait dans le passé est peu de chose à côté de l'œuvre à entreprendre, il nous apparaît que la formule d'avenir réside dans une combinaison de la fédération de métier et de l'union ouvrière.

107 délégués suivirent les travaux de la première convention, 48 représentaient des assemblées pensylvaniennes des Chevaliers, les autres étaient mandatés par des assemblées de métier lointaines.

constitution, le but principal de l'A.-F of L est d'unifier dans un but d'action commune les unions nationales et internationales, de réaliser une sorte de pacte d'assistance mutuelle.

Les revenus de la fédération dérivent d'une cotisation perçue sur chaque membre des corps affiliés. Les unions nationales payaient avant la guerre 1/2 cent par mois.

La moitié du produit des cotisations doit être mise de côté pour être employée seulement en cas de grève ou de lockout.

L'A.-F of L édite un organe mensuel l'« American Federationist » (la collection complète, classée par années, se trouve au Musée social).

Le manifeste de la deuxième convention tenue à Cleveland en 1882, contenait la déclaration suivante :

« Nous accordons notre appui à cette fédération parce qu'elle nous apparaît comme le moyen le plus naturel d'amener à une fusion la trade-union (union de métier) et la labor union (union du travail) ».

Elle présente l'avantage de sauvegarder l'autonomie industrielle et le caractère distinct de chaque métier, et sans faire la moindre violence à leur foi et à leur tradition les incorpore dans un tout harmonieux. A cette même convention il fut entendu que la nouvelle fédération et les Kof L travailleraient la main dans la main pour l'amalgamation de la classe ouvrière sous l'étendard des deux organisations et pour faire avorter tout mouvement susceptible d'introduire des dissidences dans l'armée du travail.

La nouvelle organisation adopte d'abord dans son entier la plate-forme politique des knights, mais un certain nombre de circonstances amènent un changement dans le programme de la fédération nouvelle.

Dès le début une hostilité sourde se développe entre les deux mouvements.

Le manifeste de la deuxième convention est d'un ton très différent des précédents.

« Notre but est de réaliser l'organisation des classes laborieuses sur le plan ouvrier et non sur le plan politique ».

Nous n'exigeons lors de l'admission dans la fédération aucune justification d'aucune sorte portant sur une opinion politique ou une croyance religieuse, nous envisageons notre nouvel adhérent en tant qu'ouvrier, un point c'est tout.

Nous luttons pour l'union du travail organisé, non pas en prescrivant un plan uniforme d'organisation sans prendre en considération les intérêts des groupements particuliers et sans opposer les uns aux autres les organisations existantes. Nos efforts tendent au contraire à la conservation de ce qui est bon dans chacune, de manière à ce que tout en conservant une individualité tranchée, nous puissions réaliser une action commune pour toutes les questions d'intérêt général.

Nous ne demandons qu'à travailler côte à côte et dans un esprit de collaboration sincère avec les Kof L. Malheureusement cela est rendu difficile par la présence d'hommes trop zélés et minés par l'ambition, qui dans une sorte de folie iconoclaste (*mad iconoclasm*), s'emploient à détruire les unions existantes.

Entre 1882 et 1886 les deux organisations rivales deviennent nettement ennemies. Pourtant en 1886, sentant combien leur sectarisme pouvait être meurtrier, elles tentèrent de trouver un terrain d'entente.

Les unionistes s'opposaient à l'admission par les Chevaliers des adhérents qui avaient été suspendus par leurs organisations.

D'autre part ils refusaient aux Kof L le droit de former des assemblées dans les métiers déjà organisés sous le signe trade-unioniste.

Enfin ils se plaignaient de l'usage de label ou trade mark employée par l'organisation rivale en concurrence avec ceux qu'ils avaient créés.

La fédération et la politique

En 1884 une bombe jetée à Haymarket square par des anarchistes fils spirituels de Josiah Warren écrase dans l'œuf l'agitation pour les 8 heures mise en mouvement à cette même époque par Gompers. La fédération désavoua les auteurs de l'attentat. Mais l'opinion publique se refusant à entrer dans des discussions de chapelle accuse les organisations ouvrières.

Entre 1890 et 1900 des groupes travaillistes organisent des campagnes politiques. Une campagne est menée pour la nomination d'Henri George à la mairie de New-York, le représentant de l'agrarianisme est battu n'ayant obtenu que 68.000 voix.

Un parti progressiste du travail (*progressive labour party*) reçoit ensuite l'investiture de la fédération, mais le p. l. p. fut manœuvré par des politiciens démagogues formés à l'école de Tammany hall.

La fédération et le mouvement socialiste

Le peuple américain a déçu plusieurs générations de Marxistes, à l'heure actuelle la nation qui vit mourir la première Internationale réfugiée à New-York après la Conférence de la Haye, ne compte qu'un noyau numériquement très faible de partisans de la lutte de classe.

Toutefois la dernière décade du xix^e siècle fut marquée au sein de la fédération américaine du travail par une lutte très vive contre l'emprise socialiste.

A la convention de Détroit en 1890 une contestation très violente met aux prises les partisans de la politique trade-unioniste et les socialistes.

L'incident éclata à propos du refus par Samuel Gompers président de la fédération et dont les tendances modérées sont bien connues, d'admettre les lettres de crédit présentées par Lucien Sanial un des éditeurs du journal socialiste *la Volkszeitung*.

Sanial était délégué par la central labor fédération de New-York, cet organisme composé en majorité de socialistes réclamait son affiliation à l'A-F of L.

Le comité de validation après une délibération qui dure deux jours adopte la résolution suivante : « Les délégués à cette convention tout en se refusant à admettre les représentants du « socialist labour party » considéré comme parti politique, déclarent adopter une attitude de large tolérance à l'égard de toutes les phases du mouvement réformiste. Ils se refusent à l'exclusion d'un délégué (envi-sagé en tant qu'individu isolé), à cause de sa croyance à une doctrine radicale ou conservatrice ».

Cet événement fut considéré comme une tentative socialiste pour faire du recrutement dans l'A-F of L, il indisposa l'aile modérée de la fédération.

En 1893 nouvel incident, Eugène V. Debs fonctionnaire de la Fraternelle des chauffeurs de locomotives accepte la présidence de « l'*American railway union* », dont le but est la fusion de toutes les unions de chemins de fer dans une organisation à tendances industrialistes, non affiliée à l'A-F of L.

Après la dissolution de cette organisation à la suite de

la grève Pullman de 1893, Debs devient un affilié du parti socialiste. Il se présente à la présidence des Etats-Unis comme candidat socialiste.

L'A-F of L considère Debs comme un traître, Gompers consacra à la conduite de ce transfuge de l'unionisme de terribles philippiques.

En 1894 les socialistes soutiennent sans succès l'adoption par la fédération du célèbre « *plan 10* » préconisant la propriété collective par le peuple de tous les moyens de production et de distribution.

Gompers s'oppose très nettement à l'adoption du « *plan 10* ».

Les délégués à la convention de Denver adoptent une formule édulcorée.

« Abolition du système monopoliste d'amodiation du sol et la substitution d'un titre se bornant à constater l'occupation et l'usage ».

Les socialistes simulent un grand enthousiasme, ils s'en vont à travers le pays prêchant à tous les échos la conversion de l'A-F of L au socialisme. Ils réussissent à battre Gompers à la présidence de l'union, leur triomphe est de courte durée.

Le nouveau président Mac-Bride partisan de l'arbitrage obligatoire ne réussit pas à s'imposer, et Samuel Gompers est réélu au siège présidentiel de la fédération qu'il occupera jusqu'à sa mort survenue en 1925.

En 1896 Daniel de Léon lance le « *socialist trades and labor alliance* ».

« Ce parti, déclare Gompers, a vu le jour dans un cabaret, il est lancé par un professeur sans chaire, un avocat sans

causes et un statisticien alternativement acheté par chaque grand parti politique. Ces hommes sont les naufrageurs de l'unionisme ».

En 1897 « Les travailleurs unis des mines » organisation à tendances socialistes se sépare de l'A-F of L. Elle reviendra plus tard dans le giron de la grande organisation qui lui apportera toujours un appui effectif au cours des grèves très fréquentes qu'elle soutient contre les compagnies minières; nous aurons l'occasion de retrouver les U. M. W. en étudiant dans la deuxième partie les techniques trade-unionistes.

Le « bill of grievances » de 1906

(*Cahiers de revendications ouvrières*)

Au cours de l'année 1906 le président Gompers se considérant comme le porte-parole des travailleurs américains formule en ces termes les revendications trade-unionistes.

« Nous n'oublions pas le fait que des lois dans l'intérêt du travail ont été promulguées, mais elles sont malheureusement fragmentaires, nous sommes les témoins attristés de l'activité avec laquelle le Congrès se hâte de satisfaire les desiderata des groupements particuliers, en leur octroyant très rapidement des chartes, des franchises, des immunités, des privilèges spéciaux; une législation de classe les favorise promulguée avec une rapidité foudroyante (*winged into enactment*), nous ne pouvons nous empêcher de souligner le contraste entre cette rapidité et la lenteur désespérante avec laquelle sont adoptées les mesures législatives destinées à soulager d'immenses masses laborieuses;

dans ces dernières années, les progrès deviennent de plus en plus lents, les appels et les pétitions des travailleurs sont traités avec indifférence et mépris.

Peut-on sincèrement s'étonner dans ces conditions que nous soyons impatients et que nous ayons montré notre mécontentement ?

Le parti républicain alors au pouvoir, sympathique aux grandes corporations, accueille froidement le « *bill of grievances* ».

Gompers (1) se retourne alors vers le parti démocratique, qui pour faire pièce à ses adversaires incorpore dans son programme les demandes de la fédération.

En 1912, les démocrates arrivent au pouvoir, ce sont des hommes du Sud, chez qui les intérêts agricoles sont au premier plan.

Ce sont les progressistes, rameau détaché du parti républicain qui font passer le « *Claytonact* » qui déclare que le travail humain ne doit être considéré ni comme une chose ni comme un article de commerce et le « *La Follette act* » qui améliore les conditions de travail chez les marins.

D'après Miss Mollie Caroll ces mesures passèrent pénii-

(1) Israélite naquit à Londres en 1850 de parents Hollandais, vint aux Etats-Unis à l'âge de 10 ans. Ouvrier cigarier il devient président de l'union 144 qui entra en lutte contre les K of L. Gompers consacra toute sa vie à la cause du trade-unionisme. L'A-F of L est véritablement une chose née de lui. Il a joué un rôle considérable dans la rédaction de la partie XIII^e du Traité de Versailles. Il mourut à El Paso Mexique en novembre 1925 au moment où il tentait d'organiser un mouvement trade-unioniste pan-américain. Animateur de premier ordre et polémiste de valeur, Gompers fut terriblement attaqué par les associations patronales (national association of manufacturers) et aussi par les communistes qui l'appelaient le « garde blanc »

blement au Congrès démocratique à cause de l'indifférence des hommes du Sud pour tous les intérêts qui n'étaient pas agricoles.

Aux élections de 1916 la fédération soutient de nouveau les démocrates.

L'A-F of L et la guerre (1)

Au début de la guerre les adhésions aux unions viennent naturellement des villes à munitions telles que Bridgeport dans le Connecticut.

L'A-F of L est pacifiste, elle préconise la réunion après la cessation des hostilités d'un Congrès international du travail.

En 1916 l'élévation du coût de la vie déclanche des demandes d'augmentation de salaires.

Il n'y a pas de chômage à cause de l'arrêt de l'immigration. Le mouvement pour les 8 heures prend une immense extension.

Les quatre fraternelles d'employés de chemin de fer réclament le système des trois équipes (*threc shifts*).

Les compagnies demandent que les revendications des cheminots et les contre-propositions des employeurs soient soumises à l'arbitrage, elles prétendent ne pouvoir continuer l'exploitation en acceptant les demandes ouvrières.

Les cheminots répondent qu'il s'agit d'une question de réorganisation des services du matériel et de la traction et d'une meilleure utilisation du personnel.

(1) Voir Selig Perlmann, *op. cit.*

La situation est grave, la vie économique de la nation risque d'être arrêtée, le président Wilson se décide alors à une intervention personnelle, il convoque à Washington les directeurs de réseaux et les présidents des quatre fraternelles. Il use de son influence sur les compagnies et les contraint à céder aux menaces ouvrières, en leur promettant comme fiche de consolation, la nomination d'une commission d'enquête présidée par lui-même dont le but sera d'étudier l'aménagement des heures supplémentaires en tenant compte avant tout de l'intérêt du trafic.

Sur ces entrefaites arrive la fête annuelle des trade-unions, le « *labour day* » malgré la guerre qui fait rage, une grève à peu près générale éclate.

C'est alors que le gouvernement fédéral agissant sous l'empire d'un véritable affolement assure le passage de l'« *Adamsan Law* » qui établit les 8 heures dans les chemins de fer, cette loi fut par la suite déclarée inconstitutionnelle.

Le 12 mars 1917 l'A-F of L se réunit à Washington, Gompers assure le gouvernement du loyalisme des unions dans la guerre comme dans la paix, mais « le gouvernement doit reconnaître les organisations ouvrières comme des intermédiaires naturels lui permettant de discuter avec les salariés.

« Dans les autres guerres déclare Gompers, les droits, les intérêts, le bien-être des travailleurs étaient autocratiquement sacrifiés sur l'autel de la sécurité nationale ».

Aujourd'hui les organisations ouvrières réalisent une conscience plus claire de leurs droits, elles réclament des garanties contre les mesures plus ou moins dictatoriales nécessitées par l'état de guerre.

Les conditions de travail dans les établissements d'état, les entreprises privées doivent être conformes aux règles de trade-unions. Tout changement dans l'organisation industrielle nécessité par l'état de guerre doit être établi d'après un plan approuvé par les représentants du gouvernement et par ceux des ouvriers.

Les trade-unions réclament en outre la limitation au profit dans les industries de guerre et la discrimination du service militaire et du service industriel.

Le « *Taft Walsh labour Board* » incorpore le droit à l'organisation dans une sorte de Code de lois destiné à guider les relations du travail et du capital pour la durée de la guerre en concordance avec la journée de 8 heures et le droit à un salaire vital.

Le droit de grève ne fut pas abandonné aux Etats-Unis comme en Angleterre, Gompers sut au cours des hostilités, malgré son patriotisme, jouer de la menace de la cessation du travail dans les industries de guerre avec une habileté qui servit admirablement les intérêts du travail organisé.

C'est ainsi que la plupart des contrats collectifs de cette époque portent une clause de style interdisant aux employeurs de s'opposer d'une manière directe ou indirecte à l'extension du trade-unionisme.

Les travailleurs organisés sont représentés dans la plupart des grands organes consultatifs du temps de guerre tels que le Conseil national de défense, l'office national des constructions de guerre, l'office du combustible, de la main-d'œuvre féminine du ravitaillement, enfin et surtout des industries de guerre.

En novembre 1917 le président Wilson prononce un discours à la convention annuelle de l'A-F of L à Buffalo.

Au mois de janvier 1918 le gouvernement fédéral établit un salaire minimum horaire de 88 cents et s'engage à ne pas user de « *discrimination* » contre les hommes des unions.

Le 19 mars 1918 le national War labour Board (Bureau national des industries de guerre) accueille un rapport présenté par William Taft et Frank Walsh.

Ce rapport est intitulé « Principes destinés à diriger les relations entre patrons et ouvriers dans les industries de guerre »; il recommande sur la plupart des questions le maintien du *statu quo ante*.

Le recul est maintenant suffisant pour que l'on puisse examiner objectivement les faits sociaux relatifs à la période de guerre.

En ce qui concerne notre sujet il n'est pas téméraire d'affirmer que le gouvernement fédéral par l'intermédiaire du War labor Board favorisa systématiquement les revendications ouvrières et exerça sur les patrons une pression constante pour les contraindre à accepter les prétentions unionistes.

Les industriels dont l'activité était décuplée par les profits énormes réalisés sur la vente des munitions aux alliés, n'étaient pas d'humeur à engager la lutte contre le gouvernement fédéral à propos de questions ouvrières.

D'ailleurs leur faculté de résistance aux volontés plus ou moins clairement exprimées de la puissance publique était à peu près paralysée. Le gouvernement fédéral était en effet le seul dispensateur de matières premières, de main-d'œuvre et de moyens de transport.

L'influence de l'A-F of L tend aujourd'hui à décliner. La courbe de ses effectifs a baissé considérablement au cours de ces dernières années (1), l'opinion publique lui reproche son égoïsme, son absence d'idéalisme, son intransigeance au cours de la guerre.

Le parti républicain, aujourd'hui au pouvoir a refusé catégoriquement d'adopter les plate-formes unionistes.

La position internationale de l'A-F of L

L'Internationale syndicale rouge amorce actuellement un mouvement tendant au regroupement des forces ouvrières, des démarches sont faites auprès de la F S I d'Amsterdam, des trade-unions Britanniques et aussi auprès de l'A-F of L.

La grande organisation Américaine affiliée en 1910 à la F S I n'a eu pendant la guerre aucun contact avec les organisations européennes. L'A-F of L n'a participé ni à la Conférence de Leedsen en 1916, ni à celle de Berne en 1919.

(1) La croissance de l'A-F of L fut lente pendant les premières années, la grande poussée d'organisation se produit entre 1900 (550.300 cotisants) et 1910 (2.500.000 membres). Au cours de la guerre de nombreuses adhésions parviennent au quartier général de la Fédération venant principalement des villes à munitions.

L'A-F of L en 1919 aurait eu plus de 4.000.000 d'affiliés. Ces chiffres sont très approximatifs et Gompers lui-même a déclaré à maintes reprises qu'il ne fallait les admettre qu'avec précaution.

En 1923, les effectifs de l'A-F of L tombèrent à 2.900.000 cotisants, d'après les dernières déclarations de William Green le nouveau président, la courbe remonterait très légèrement.

L'A-F of L ne réunit pas tous les travailleurs organisés des Etats-Unis, les quatre fraternelles de chemin de fer englobent actuellement 700.000 hommes.

Depuis la guerre l'A-F of L ne s'est fait représenter qu'à un seul Congrès de la F S I ; en mars 1921 prétendant que l'organisation d'Amsterdam s'était liée à des principes révolutionnaires, L'A-F of L rentre dans son splendide isolement, mais en notifiant à la F S I la décision de congrès de l'A-F of L. Samuel Gompers exprime le désir de conclure un accord en vue d'aboutir à une affiliation qui permette aux deux organisations d'employer leur influence et leurs moyens d'action pour assurer aux classes laborieuses du monde entier la protection de leurs droits et la défense de leurs intérêts.

Le Congrès de 1924 approuva les conclusions de la commission des relations internationales exprimant l'espoir que l'A-F of L pouvait s'affilier de nouveau à la F S I.

Au Congrès d'Atlantic-City, M. Green le nouveau président de l'A-F of L répondant à M. Purcell délégué des trade-unions Britanniques qui lançait un appel en faveur de l'adhésion à l'Internationale syndicale rouge, déclare :

« Nous savons que dans certains pays des organisations ont été créées qui prêchent une doctrine qui représente l'antithèse même des principes sur lequel est fondé le mouvement syndical américain et bien que nous soyons prêts à coopérer avec les mouvements travaillistes qui reposent sur les saines idées fondamentales de la démocratie et de la justice, nous nous refusons aux sacrifices qui nous seraient imposés si nous devions lier notre sort à celui d'un groupement qui nous détruirait s'il le pouvait.

Je veux être loyal envers tous, mais je ne puis m'empêcher de dire qu'en Amérique nous connaissons les enseignements

du communisme et le contrôle que le parti communiste exerce sur la soi-disant Internationale syndicale rouge.

Ceux qui exercent cette action déclarent ouvertement qu'ils n'ont pas foi dans les contrats collectifs qu'ils considèrent comme un système de collaboration de classe, ils ne voient pas dans une grève, l'occasion d'obtenir une augmentation de salaires, de réduire la durée du travail ou d'améliorer les conditions de travail, mais une occasion de déclancher la révolution.

Je puis dire que la classe ouvrière américaine possède une certaine expérience et qu'il n'est pas facile de la tromper avec de telles déclarations, les travailleurs américains demandent des choses plus pratiques.

Jamais le mouvement travailliste américain ne consentira à s'affilier à une organisation qui prêche la doctrine du communisme ».

Les travailleurs industriels du Monde (Wobies)

Cette organisation peut être comparée aux Chevaliers du travail, son but en effet n'est pas d'obtenir immédiatement des augmentations de salaire, mais de réaliser la justice sociale intégrale.

Voici quelques extraits du préambule à la constitution des (I W. W.). On ne saurait trop souligner la différence de ton avec les fragments de la littérature trade-unioniste cités plus haut.

« Entre l'ouvrier et son employeur il n'existe aucun point commun, il n'y aura pas de paix sur la terre aussi longtemps que la faim et le besoin étirendront des millions

de travailleurs et que le petit nombre qui constitue le patronat aura pour lui toutes les bonnes choses de la vie.

Entre les deux classes il y aura lutte jusqu'à ce que les prolétaires du monde entier se soient organisés comme une classe prenant possession de la terre et des machines et abolissant le salariat. Nous estimons que la concentration de l'organisation de l'industrie entre les mains d'un petit nombre rend la trade-union incapable de lutter avec le pouvoir naissant du patronat ».

La trade-union favorise un état de choses qui permet à une catégorie d'ouvriers d'être opposée à l'autre dans la même industrie, chacune contribuant à la défaite de l'autre dans les conflits du travail.

De plus les trade-unions aident les patrons à tromper les travailleurs et à leur faire croire qu'ils « ont en commun des intérêts avec leurs employeurs ». Cette situation peut être modifiée déclarent les Wobies, l'intérêt de la classe laborieuse est de réunir dans une organisation formée de telle manière que tous ses membres dans une industrie donnée cessent de travailler, lorsqu'une grève ou un lockout éclate dans une industrie quelconque.

L'injustice faite à un sera ressentie par tous (c'est la même formule que celle des Chevaliers du travail). « Au lieu du système conservateur, un jour de travail loyal pour un salaire loyal, nous devons inscrire sur notre bannière le mot d'ordre révolutionnaire, « abolition du salariat ».

C'est la mission historique de la classe ouvrière de se débarrasser du capitalisme, l'armée de la production peut être organisée, non seulement pour la lutte de tous les jours, mais aussi pour diriger la production quand le capi-

talisme aura été abattu, en créant une organisation industrielle, nous formons la structure de la nouvelle société dans la coquille de l'ancienne.

Voilà pourquoi sachant qu'une telle organisation est absolument nécessaire pour notre émancipation, nous nous réunissons pour obéir à la constitution que voici.

L'article VII de cette constitution montre bien l'originalité absolue du mouvement étudié.

Article VII. — Aucun membre des I W. W. ne pourra être fonctionnaire d'une trade-union.

L'article IX contient la formule du serment que devront prêter les fonctionnaires de l'organisation.

« Je crois à la vérité et je comprends le sens de ces deux phrases, la classe ouvrière et le patronat n'ont aucun intérêt commun, le travail a droit à la totalité de son produit ».

Les I W. W. s'interdisent toute activité politique quelle qu'elle soit, ils concentrent leur activité sur la question économique.

« Les adhérents à notre mouvement n'ont pas les yeux fixés sur les palais du gouvernement mais sur les usines et les ateliers ».

« Par l'intermédiaire de nos unions industrielles nous nous proposons de ramasser les rênes de la production et de la distribution tombées des mains impuissantes de la classe capitaliste et de continuer à produire nourriture, vêtement, abri, afin que l'humanité prise dans son ensemble n'ait pas à souffrir ».

« Nous soutenons que l'union des travailleurs dans une industrie donnée est l'organe le mieux adopté à la conduite de cet établissement ».

Les méthodes des I W. W.

Les I W. W. ont recours à l'action économique directe, qu'entendre par là ? C'est la sorte d'action que les travailleurs emploient quand ils cherchent à obtenir le contrôle de leur instrument de travail, de l'usine ou de l'atelier.

Les I W. W. pratiquent aussi cette forme d'action directe ; la grève, mais les travailleurs intéressés décident eux-mêmes s'il y a lieu de recourir à ces moyens. Les fonctionnaires de l'union n'interviennent que pour enregistrer leur décision.

Les I W. W. se rendent parfaitement compte que la grève aboutit souvent à un jeûne prolongé pendant que les patrons remplissent les postes vacants avec des briseurs de grève.

Vient ensuite une critique de l'organisation électorale des Etats-Unis, le vote et la représentation sont basés sur les lignes géographiques. Notre société industrielle est menée par des avocats.

Les administrations politiques tendent à devenir incompetentes et aident à la ruine du capitalisme. Ceci ne s'applique pas seulement aux administrations capitalistes, mais aussi aux socialistes.

Les I W. W. s'attaquent ensuite au bolcheviki, ils critiquent leurs méthodes de recrutement, la société industrielle moderne est trop complexe pour être dirigée par des politiciens et des administrations à leur dévotion.

Pour prospérer une société industrielle doit être administrée par des techniciens (Industrial administration).

Voilà la vraie signification du communisme industriel.

Les Wobies et l'A-F of L

L'A-F of L organe des travailleurs qualifiés est l'ennemie mortelle des wobies.

L'opposition à la politique de la fédération est basée d'abord sur son organisation par métier et son indifférence à l'égard des manœuvres.

Mais surtout à cause de l'affirmation répétée cent fois par Gompers, qu'il existe une communauté d'intérêt entre la classe ouvrière et le patronat. Un des comités de la première convention des W, dressa un acte d'accusation contre le trade-unionisme vieille école.

L'A-F of L vole son titre, elle n'est pas Américaine.

Elle ne constitue pas une fédération, elle ne représente pas le travail.

Elle est adoptée aux conditions économiques de l'Angleterre de 1850.

Elle est divisée en d'innombrables classes en état de conflit permanent.

Elle procède à des discriminations contre les travailleurs à cause de leur couleur et de leur pauvreté.

Les membres de l'A-F of L reçoivent l'autorisation de rejoindre les milices et de tirer contre leurs camarades en temps de grève.

Elle crée des inégalités entre les ouvriers au profit des « *skilled workers* » (ouvriers qualifiés) aristocrates du travail.

L'organisation par corps de métier telle que la comprend l'A-F of L aboutit à la création de trois types différents : l'*aristocrate*, le « *jaune* » et le « *labor lieutenant* » (chef d'union),

Les Wobies sont très sévères pour les hommes qui continuent le travail quand les ouvriers appartenant à des métiers connexes aux leurs sont en grève.

Par exemple dit Heywood « dans les usines de viande de conserve le groupement des bouchers était une des meilleures du pays au point de vue organisation. Lorsqu'une grève éclatait tous les bouchers quittaient automatiquement le travail, mais les mécaniciens, les ouvriers des glaciers restaient au travail parce qu'ils avaient avec leur employeur des accords particuliers qui leur rendait impossible la cessation du travail ».

Le grand défaut de l'organisation par corps de métier c'est de supposer un accord particulier obligatoire pour chaque catégorie de travailleurs.

Ces contrats ont été stipulés indépendants pour chaque métier, ils venaient à expiration à des dates différentes, de telle sorte que chacun des corps de métier d'une même industrie agissait isolément.

Le métier tend à développer l'idée de caste parmi les ouvriers et les « skilled » sont considérés avec raison comme des aristocrates du travail. D'ailleurs l'adhésion des ouvriers qualifiés importe peu aux Wobies.

Ce qu'il faut c'est organiser les manœuvres, quand cet immense travail sera réalisé l'ouvrier qualifié se joindra à nous pour se faire protéger.

Si étrange que cela puisse paraître l'ouvrier qualifié exploite le manœuvre qui est au-dessous de lui, tout comme le capitaliste exploite l'ouvrier.

Les Wobies cherchent aussi à attirer les mains blanches, les employés de banque que la division du travail poussée

à l'extrême a réduit au rôle le plus inintelligent qui soit au monde.

Nous voulons avec nous les « hommes à manchettes ».

L'organisation des I W. W.

A l'intérieur de l'organisation règne un conflit interne irréconciliable entre les deux tendances, centralisation et décentralisation. Les partisans de la décentralisation ce sont les hommes de l'Ouest.

La direction est entre les mains de la convention annuelle et du « *général executive Board* », tous les dirigeants sans exception sont soumis au referendum annuel de tous les membres de l'organisation.

Le « *général executive Board* » ou la convention annuelle peuvent ordonner une grève.

Le plan de l'organisation est le même que celui d'un établissement industriel. Supposons une grande entreprise employant plusieurs milliers de travailleurs, une union industrielle sera formée dans laquelle tous les ouvriers sont réunis. A la division de l'entreprise en départements ou services, correspondra une division en branches.

Les travailleurs d'un même service seront réunis dans une branche. Mais les branches seront subordonnées à l'union (c'est l'organisation en rayons et cellules).

Dans l'industrie de la machine à coudre par exemple, les Wobies proposent de grouper tous les ouvriers : menuisiers, mécaniciens, fondeurs, dans une grande union industrielle des travailleurs de la machine à coudre.

D'autre part les unions industrielles dans un grand

nombre d'entreprises situées dans un district géographique donné peuvent être groupées en un Conseil de district.

Les Wobies sont plongés dans un état de détresse financière chronique, faisant contre mauvaise fortune bon cœur ils affirment que cette pauvreté est voulue, « nous n'avons pas de trésor de guerre, parce que nous ne voulons pas qu'on nous le confisque », disent-ils.

En réalité les Wobies ne constituent pas une organisation au sens propre du mot, mais un groupement de militants anarchistes où des individualités souvent supérieures coudoient de lamentables déchets humains (voir la thèse de Brisenden).

Ce mouvement était intéressant à étudier non seulement en lui-même, mais aussi parce qu'il permet par contraste de mieux comprendre la trade-union organisme d'affaire, soucieuse uniquement de défendre les intérêts matériels de ses membres.

DEUXIÈME PARTIE

CHAPITRE IV

Structure interne et fonctionnement des organisations ouvrières

Les organismes connus sous le nom de trade-unions apparaissent comme constitués de trois parties distinctes. Il y a d'abord le *central body* (corps central) connu sous le nom d'union, d'internationale, d'union générale, de grande loge ou grande division.

A l'échelon inférieur il y a l'union locale, matrice de l'unionisme dont nous avons suivi l'évolution historique dans notre première partie.

Entre le corps central et l'union locale est interposé, mais seulement dans les unions ayant une certaine importance, un troisième organisme (le *district*) qui réunit les locales d'une zone superficiellement inférieure à celle du corps central.

Les locales constituent les cellules de l'union, elles délèguent leur autorité au *central body*, véritable détenteur de la puissance unioniste et agent de liaison entre ouvriers et patrons, mandataire permanent des locales, investi d'un pouvoir souverain pour la solution de l'ensemble des questions affectant les intérêts corporatifs.

Les locales délèguent leurs pouvoirs au corps central par l'intermédiaire de la convention, sorte de parlement représentant les locales.

Sur quelles bases les locales sont-elles représentées à la convention ?

Il est impossible sur ce point d'établir une règle, la représentation des locales à la convention varie avec les besoins particuliers de chacune d'elles, les délégués sont choisis par les locales suivant des règles statutaires.

D'après M. Gorham Groat dans son « Organized labor » il n'existe aucune uniformité dans ses statuts.

Chaque locale a droit à un délégué. Quelquefois la représentation est fixée à un délégué par 100 membres. Le nombre total par locale est limité à 5 ou à 10.

« Une méthode d'un usage très répandu ajuste la représentation de manière à donner aux locales plus importantes, une puissance électorale moins grande ». Pour 100 membres 1 délégué, entre 100 et 500 membres 2 délégués. Pour 1000 et au delà 4 délégués. D'autres méthodes existent extrêmement compliquées, elles sont analysées en détail par Groat.

Dans le but d'encourager l'assistance en nombre des délégués aux conventions, certaines unions leur allouent des indemnités de déplacement, mais le plus souvent chaque locale paie les dépenses de la délégation. Quelquefois on aboutit à une solution mixte, les dépenses d'entretien des délégués sont payées par les locales, l'union prenant à sa charge les frais de voyage.

Le choix entre ces différentes solutions est naturellement dicté par la condition financière de chaque union, un autre facteur c'est l'importance attaché à l'ordre du jour de la

convention. Les unions non représentées sont d'ailleurs frappées d'une amende.

La convention est essentiellement foraine, le meeting n'a jamais lieu deux années de suite dans la même ville de manière à favoriser successivement chaque locale.

Les conventions se réunissent-elles fréquemment ? Ici encore toute généralisation serait imprudente, il y a des unions qui se réunissent statutairement chaque année, d'autres soumettent la question de l'utilité de la réunion à un referendum, précédé dans chaque locale d'une discussion très approfondie. Quelquefois les conventions sont séparées par des intervalles très longs.

L'union des tailleurs de pierre se réunit en 1880, puis en 1912.

Il y a un grand intérêt pour l'avenir du mouvement unioniste à ce que les conventions se réunissent souvent.

L'atmosphère des conventions est paraît-il remplie d'enthousiasme, les hommes de valeur venant des locales, peuvent se produire dans un cadre plus important, obtenir des succès de tribune et être appelés à une activité plus large.

La convention est-elle un bon instrument de travail ?

Certainement non, la convention est chargée de tous les défauts de méthode du parlementarisme, aggravés encore par le niveau intellectuel peu élevé de ses membres.

Cependant l'atmosphère un peu fiévreuse au milieu de laquelle se déroule ses travaux est certainement favorable à maintenir à un certain potentiel l'enthousiasme trade-unioniste. Le rôle de la convention est d'élire les fonctionnaires unionistes, d'amender les statuts et de prendre des

décisions à propos des questions inscrites à son ordre du jour.

La convention, parlement au petit pied, possède naturellement un grand luxe de commissions, finances, législation, secours mutuels.

L'union exerce ses pouvoirs par l'intermédiaire des (*executive officers*) ayant à leur tête un président muni de pouvoirs très étendus.

Le président d'union possède les pouvoirs et les responsabilités du chef. Il est élu pour une durée essentiellement variable suivant les cas, la tendance actuelle est en faveur des pouvoirs de courte durée (1 à 3 ans), les réélections sont très fréquentes. A l'origine les fonctionnaires trade-unionistes ne recevaient aucune rétribution, ils étaient très nombreux et leur activité s'exerçait un peu au hasard. Mais l'importance et la variété croissante des efforts qui leur étaient demandés engendra l'habitude de concentrer l'autorité entre les mains de quelques fonctionnaires rétribués.

Le président est assisté généralement d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un trésorier.

Au début de l'unionisme les fonctionnaires étaient élus pour une durée courte, il existait dans les unions une tendance à renouveler fréquemment et de fond en comble le personnel administratif.

L'avantage était de maintenir l'ouvrier promu administrateur en contact avec le métier et d'empêcher le manuel de devenir un bureaucrate.

L'inconvénient du « *short term* » du mandat bref c'est d'empêcher toute continuité dans les vues, toute possibilité d'acquérir une expérience administrative.

Avec le développement du mouvement et la complexité croissante des problèmes à résoudre, les leaders unionistes eurent à prendre des décisions dont les conséquences s'échelonnaient sur plusieurs années, aussi les réélections deviennent-elles de plus en plus fréquentes.

John Mitchell fut président des *United Mine Workers* (1) pendant 10 ans et le fameux Arthur (2) fut à la tête de la Fraternelle des cheminots pendant 29 années.

Les fonctionnaires reçoivent des appointements payés sur les frais généraux de l'union. Avant la guerre ils touchaient quelquefois jusqu'à 7.000 dollars, la moyenne des traitements évoluait entre 2 et 3.000 dollars. Le montant de traitements des fonctionnaires de l'union est fixé soit statutairement, soit par la convention.

Le président assisté dans son rôle écrasant de chef par un certain nombre de vice-présidents qui s'emploient à l'inspection des locales, chaque vice-président se spécialise autant que possible dans une question, comptabilité, grève, label, etc.

(1) Organisation à tendance industrialiste, se heurta à de grandes difficultés d'amalgamation à cause du flot d'émigrants qui arrivait chaque année autrefois dans les camps miniers de l'Ouest. Les « U. M. W. » durent faire imprimer des tracts en huit langues.

(2) Arthur — ennemi des grèves et des liqueurs fortes, chercha surtout à s'assurer la bienveillance de l'opinion publique en repoussant toute politique de violence — a été accusé de collusion avec les propriétaires de chemin de fer.

Conseil exécutif (*executive board*)

On trouve dans la plupart des organisations un *executive board* (Conseil exécutif), le nombre de ses membres varie d'union à union.

L'*executive board* est une sorte de corps consultatif. Il possède également des fonctions d'arbitre. C'est lui en effet qui résout les conflits juridictionnels (1) qui s'élèvent entre unions.

Union locale

Au-dessous de l'union nationale on trouve la locale qui préexiste à l'organisation que l'on vient de décrire.

Au début du mouvement unioniste les locales vivaient complètement séparées les unes des autres. Ce n'est qu'assez tard avec la croissance des moyens de communication et l'extension du marché que la nécessité apparut d'avoir des relations d'union à union.

Les leaders comprirent la nécessité d'être éclairés sur les

(1) Les conflits de compétence sont une des plaies du trade-unionisme basé sur la technique. Ils sont très nombreux dans le bâtiment principalement entre briquetiers et cimentiers. Lorsque deux métiers connexes sont organisés en unions séparées, chacun demande l'établissement d'une soigneuse délimitation du travail et une observation stricte des règles posées.

Une division aussi marquée cause des difficultés sérieuses tant à l'employeur qu'à l'employé, dans beaucoup de circonstances elle est impraticable, si après de longues négociations on réussit à tracer une frontière, l'adoption de nouvelles méthodes de production est souvent nécessaire. Le remède, c'est la fusion des métiers connexes (Carlton, *op. cit.*).

salaires, heures et conditions de travail, des ouvriers des autres villes...

Des échanges de vue par correspondance entre chefs d'organisation, puis des conférences entre les présidents d'unions prirent un caractère unanime de périodicité.

On établit ensuite la coutume de l'« *exchange of membership* » (échange des membres) dont le fonctionnement rappelle beaucoup le campagnonnage français du moyen âge. D'après M. Groat c'est par l'échange des membres que l'on est arrivé à l'amalgamation. Un groupe de travailleurs, si faible soit-il numériquement peut former une organisation, mais il ne peut s'affilier au *central body* sans remplir certaines conditions.

Pour devenir membre d'une union de district ou d'une union nationale, la locale doit en effet abdiquer une partie de son indépendance.

Cette nécessité répugne à certaines organisations éprises de liberté qui préfèrent rester isolées et sont pratiquement sans influence. Lorsqu'une locale désire devenir membre d'une union nationale, elle doit obtenir une charte. Les chartes sont accordées par le Conseil exécutif national aux locales qui en font la demande lorsqu'elles réunissent certaines conditions déterminées. La locale doit se composer en principe de 7 membres. Lorsqu'il existe déjà une locale d'un métier dans une ville, on doit obtenir son consentement à la création d'une nouvelle union (afin d'éviter les conflits entre locales).

Les termes de la charte fixent la forme d'organisation que doit prendre la nouvelle locale et fixe ses relations avec les autres locales, l'union de district et l'union nationale.

La locale est alors « *established* » « établie ». Pour faire partie d'une locale, il faut exercer effectivement le métier.

L'habileté professionnelle du nouveau membre doit être suffisante pour lui permettre d'être embauché au tarif syndical.

Avec le développement du machinisme cette question d'habileté professionnelle devient d'ailleurs tout à fait secondaire. D'autres conditions, d'âge, de sexe et aussi de couleur (*colour clause*) peuvent influencer sur l'admission du candidat unioniste, nous étudierons d'ailleurs la question importante des droits d'entrée et des cotisations unionistes dans un paragraphe spécial, nous verrons comment certaines unions à esprit peu démocratique jouent du droit d'entrée élevé comme d'une protection contre certains éléments qu'elles prétendent indésirables.

Les locales possèdent une très grande liberté d'action. Elles dirigent sans intervention de l'échelon supérieur tout ce qui a trait à la gestion de leurs propres affaires.

L'union nationale réclame toutefois des rapports et des comptes rendus, mais ce travail est facilité par l'emploi d'états imprimés, réclamant d'ailleurs des renseignements faciles à fournir (effectif des unions, montant des cotisations perçues, etc.).

Le district

« Le district n'existe pas dans toutes les unions, crée ex nihilo pour correspondre à un besoin déterminé, sa forme et son champ d'activité sont définis dans sa constitution » (Groat).

Le district comprend des membres de locales choisis dans une zone territoriale déterminée.

Son rôle consiste généralement à fixer des échelles de salaires uniformes pour un certain nombre de locales.

Le district arbitre également les conflits entre unions. Il constitue un degré de juridiction inférieur au tribunal de l'union.

Le referendum

Le referendum doit être envisagé comme un instrument destiné à recueillir la volonté de la masse des cotisants, les leaders unionistes en font un usage de plus en plus fréquent.

Toutes les unions d'une certaine importance usent d'ailleurs avec ardeur de ce moyen de consultation.

Dans sa forme la plus simple le referendum est employé pour ratifier les amendements proposés ou adoptés par la convention. Les résolutions d'amendements imprimés sont envoyées aux locales après l'ajournement de la convention, les réponses doivent être de retour au siège de l'union dans un certain délai généralement assez long. Le dépouillement et la proclamation des résultats se font au siège de l'union.

Le referendum est également employé pour l'élection des fonctionnaires syndicaux.

Le taux des cotisations

Le montant des cotisations d'entrée est généralement peu élevé, mais certaines unions ont joué de la liberté

qu'elles avaient de fixer ce droit d'entrée en l'élevant de manière à le rendre à peu près prohibitif.

Rendre impossible la pénétration de nouveaux éléments dans la trade-union, c'est un moyen bien tentant pour les ouvriers organisés de raréfier la main-d'œuvre concurrente sur le marché du travail et de monopoliser pratiquement à leur profit les possibilités d'embauche.

L'Union locale n° 1666 de Providence, demande en 1908 à « l'Union internationale des travailleurs de la brasserie » de lui accorder le privilège d'élever le droit d'entrée dans l'union. La raison invoquée est assez savoureuse. « Les fonctionnaires de l'union sont continuellement ennuyés par de nouvelles demandes d'admission ». Il y a 20 ans en 1906, le Conseil national des directeurs des chapeliers unifiés fixe le droit d'entrée à 100 dollars.

Vers la même époque une association d'imprimeurs New-yorkaise, ne se décide à entr'ouvrir ses portes que moyennant le versement préalable de 200 dollars.

La détermination des droits d'entrée est dans certaines unions, laissée à la discrétion des locales.

Avant la guerre, les unions nationales, charpentiers, peintres, décorateurs, constructeurs d'ascenseurs, fixaient un minimum généralement très bas, 5 dollars, mais dans la pratique les locales décuplent avec sérénité le tarif adopté par l'échelon supérieur.

Un autre groupe d'unions nationales, salaires, fabricants de cigares, se sont décidées à prescrire un taux uniforme pour toutes les locales, c'est un moyen radical de couper au scandale des cotisations majorées par les locales sans autorisation de l'union nationale.

Les organisations centrales de briquetiers, maçons et boulangers, fixent un maximum et un minimum, ce qui assure une relative uniformité dans les tarifs pratiqués par les locales.

La politique des droits d'entrée élevés est-elle défendable ?

On a dit qu'exiger du candidat unioniste une somme importante pour lui permettre de porter l'insigne de l'union, revenait dans la pratique à imposer une amende aux convertis de la onzième heure, frappés par les beautés de l'unionisme du jour où l'existence leur devient impossible, en restant isolés.

C'est dans cet esprit que paraissent agir les briquetiers et les maçons lorsqu'ils établissent à l'entrée de l'union une sorte de tarif différentiel. 10 dollars pour le candidat inconnu et 100 dollars pour le « jaune » repentant.

D'autres unions permettent aux locales de réclamer une cotisation majorée, quand le candidat aura montré dans le passé « une certaine défiance à l'égard de l'union ».

Enfin d'autres organisations qui sont parvenues à obtenir des conditions de travail très bonnes s'estiment fondées à réclamer à leurs nouveaux membres, une « *extra charge* » souvent très élevée. C'est ainsi que des sommes énormes pouvant atteindre jusqu'à 1.500 dollars ont été réclamées dans le passé à des émigrants par la vieille organisation des souffleurs de bouteilles.

L'union et l'apprenti

Dans les corps de métier où une certaine habileté professionnelle est restée nécessaire, malgré l'avènement de la

machine-outil et des méthodes Tayloriennes, tout nouveau membre doit justifier d'un apprentissage.

En maintenant cette obligation médiévale du stage gratuit dans l'atelier d'un maître, les unions n'ont pas été guidées seulement par la préoccupation de maintenir à un étiaje professionnel élevé l'ensemble de la corporation.

La trade-union cherche à défendre le standard de vie de ses membres, à augmenter sans cesse leurs salaires, pour arriver à ce but il est nécessaire de lutter contre la concurrence des travailleurs à bon marché.

Or l'apprenti, martyr et maître Jacques de l'atelier, a toujours constitué pour l'ouvrier adulte et connaissant son métier, un danger des plus redoutables.

L'apprenti, enfant hors d'état de se défendre contre le maître arrive très rapidement à exécuter à peu près aussi bien que l'ouvrier qualifié, la plupart des gestes professionnels. Le patron est tenté tout naturellement d'employer sur une vaste échelle une main-d'œuvre dont le salaire minore abaisse d'autant les prix de revient. C'est pour se défendre contre cette tendance patronale que les unions ont de très bonne heure songé à établir les « *apprentice rules* » (règlement d'apprentissage). La plupart des « *apprentice rules* » fixent la proportion du nombre des apprentis par rapport à l'effectif ouvrier de l'usine, ou de l'atelier.

Certaines méthodes permettant d'acquérir la connaissance du métier ont été acceptées par les trade-unions comme des substituts de l'apprentissage régulier.

Dans les métiers où le « *scientific management* » (1) émiette

(1) Système Taylor lato sensu.

à l'infini les opérations de production, les ouvriers peuvent se contenter d'un quasi apprentissage de quelques semaines. Chez les *United garment workers* (travailleurs unifiés du vêtement), chez les « *textile workers* », chez les « *boot and shoe workers* », chez les « *meat cutters* » la période d'apprentissage est très courte, elle se réduit quelquefois à une journée.

Dans le bâtiment la « *building alliance* » autorise un « quasi apprentissage » de quelques mois, la connaissance du métier est acquise empiriquement en allant de chantier en chantier.

Les manœuvres désireux de devenir ouvriers ont naturellement cherché à échapper au réseau paralysant des règlements d'apprentissage. Ils y sont parvenus en s'installant dans les chantiers et en imposant aux unions la reconnaissance de « *l'improver* » et du « *helper* ». Un « *improver* » c'est un ouvrier qui a passé l'âge de l'apprentissage, mais qui est autorisé à acquérir pendant les intervalles de son travail de manœuvre les connaissances professionnelles nécessaires pour se hisser au rang d'ouvrier qualifié. Depuis de longues années déjà les unions de charpentier en fer et en bois, les maçons et les tailleurs de pierre permettent cette pratique.

A la différence de *l'improver*, qui reçoit une certaine instruction technique, le « *helper* » se borne à assister dans son travail l'ouvrier qualifié, il ne reçoit pas d'instruction méthodique. Son rôle est réduit à certaines opérations du processus de fabrication ne présentant pas de difficulté réelle, mais généralement monotones, pénibles ou même dangereuses. A force d'observer les gestes de l'ouvrier instruit, ce « *helper* » apprend son métier.

La question des « *helpers* » a donné lieu dans plusieurs trade-unions (plombiers, gaziers, forgerons) à des conflits passionnés.

L'institution du « *helper* », simple tolérance d'abord instituée pour résoudre des situations d'espèces dignes d'intérêt (ouvrier intelligent mais n'ayant pas eu la possibilité de suivre un apprentissage), donne lieu aujourd'hui à une foule d'abus et aboutit à un abaissement du niveau professionnel. D'autre part de nombreux helpers ne sont pas syndiqués, en cas de grève, ils prennent la place des ouvriers qualifiés.

Pour remédier à ce dernier inconvénient on a organisé des unions séparées composées uniquement de « *helpers* » et naturellement contrôlées et administrées par l'union des ouvriers qualifiés.

Les unions qui ont adopté l'institution de helpers sont relativement en petit nombre, la plupart des organisations ouvrières ont conservé dans toute leur rigidité les règles du vieux trade-unionisme Britannique. L'enfant qui désire apprendre un métier est souvent engagé à l'essai pour une période variant de 15 jours à 6 mois.

L'association des maîtres plombiers du Connecticut prévoyait en 1895 dans un contrat de travail « Une période probatoire de 3 mois pour les apprentis ».

D'autre part suivant la vieille règle Anglaise les unions fixent une limite d'âge au delà de laquelle l'apprentissage ne peut être commencé. Les caractères propres au métier déterminent naturellement cette limite. Lorsque le métier nécessite une force physique très grande, ou bien expose l'apprenti à des dangers, la limite d'âge reste assez élevée.

Dans la brasserie il n'y a pas d'apprentis au delà de 18 ans, dans les constructions navales, au delà de 25 ans.

Une vieille coutume assure à l'ouvrier le privilège d'apprendre le métier à son fils ou à quelque membre de sa famille.

A l'égalité de titres, le fils de l'ouvrier affilié à l'union est titulaire d'un droit de préférence (le cas est prévu dans les statuts de l'union nationale des tailleurs de pierre).

Une autre organisation, celle des plombiers autorisait seuls, il y a quelques années, les fils de ses membres à apprendre le métier.

De même chez les fameux souffleurs de bouteilles « aucun membre de cette association ne peut apprendre le métier à d'autres personnes, qu'à son fils légitime, ou à son fils adoptif, à condition que l'adoption ait été définitive avant l'âge de 12 ans révolus ».

Lorsqu'un affilié se retire de l'exercice de la profession pour une durée excédant une année, un autre membre de l'union est autorisé à donner à son fils l'instruction professionnelle. Le moyen le plus effectif par lequel une union peut atteindre son but, la défense du salaire, c'est la limitation du nombre des apprentis.

Les imprimeurs ont un apprenti pour 5 ouvriers. Chez les fabricants de balais, il y a un apprenti par atelier de moins de 12 ouvriers, 2 pour un établissement de 22 et 3 pour une entreprise de 24 et au-dessus.

Chez les coiffeurs un apprenti par établissement titulaire de la carte unioniste.

L'union cherche à attirer les apprentis ; elle les prend sous sa protection. Ce faisant, elle n'est nullement guidée

par des considérations altruistes, elle cherche à éviter que l'apprenti devienne un instrument dans les mains du patron. Quelquefois l'apprenti est admis à la dignité de membre stagiaire de l'union, il paie alors seulement la moitié de la cotisation habituelle et reçoit une carte d'un modèle spécial.

Au cours de ce noviciat l'apprenti stagiaire assiste aux meetings de son organisation, il ne possède que des droits très restreints aux secours distribués par l'union à ses membres malades ou accidentés du travail.

La durée de l'apprentissage dépend d'une foule de conditions : intelligence et assiduité de l'apprenti, difficulté du métier, circonstances économiques. La moyenne est généralement de quatre années.

L'apprenti doit être instruit dans une « *fair shop* » (maison loyale envers l'union), sinon l'entrée de l'organisation ouvrière peut lui être refusée.

Les contremaîtres doivent veiller à ce que l'apprenti ne se borne pas à faire des corvées, mais à ce qu'il apprenne réellement son métier.

Certaines unions réclament que l'instruction des apprentis soit menée année par année suivant un programme logique et progressif (*typographical unions*).

Examens professionnels

La conception originelle du métier, c'est celle d'une occupation manuelle à laquelle l'initiation n'était possible qu'après un stage généralement long.

Chaque ouvrier entraîné était considéré comme jouissant

d'un monopole de fait, comme possesseur d'un droit acquis par ses efforts passés et son habileté manuelle.

Aujourd'hui nous assistons dans tous les pays du monde à une sorte de déclin de l'apprentissage. De nombreux métiers ont supprimé l'« *apprentice rule* » ou bien l'ont réduit à quelque chose d'intermittent ou de fragmentaire.

D'autre part les progrès de la division du travail rendent inutile la possession complète d'un métier.

Les syndicats ont lutté de toutes leurs forces contre l'admission des aides, des assistants, des manoeuvres, mais la machine-outil en dévalorisant de plus en plus l'habileté ouvrière, risquait de réduire à des effectifs squelettiques les unions composées d'ouvriers qualifiés.

La fameuse association des mécaniciens fière à juste titre de l'habileté de ses membres, fermait autrefois impitoyablement sa porte aux « *unskilled* ».

Aujourd'hui les temps sont bien changés, l'orgueilleuse union accueille « toute personne travaillant dans un atelier où se trouvent des machines, ou occupée d'une manière quelconque à la fabrication ou à la réparation de machines, pourvu qu'il reçoive le salaire minimum de sa catégorie en usage dans la localité ».

Mais si une nécessité vitale a obligé l'union à restreindre l'étendue de l'examen professionnel, sa rancune subsiste tenace contre ceux qu'ils appellent avec mépris « *les greenhands* » (Américanisme intraduisible qui ne trouverait d'équivalent approximatif que dans une expression aussi familière que « bouzilleur »).

Le « *greenhand* » est naturellement le premier à être renvoyé en cas de diminution d'activité de l'industrie, il

devient un chômeur qui ne paie pas ses cotisations, qui émarge à la caisse de secours. Le « greenhand » est un poids mort pour l'union.

L'union des fondeurs alarmée de cette situation précise dans une circulaire de son président en date de mars 1913, l'interprétation que l'on doit donner aux clauses d'admission.

« Aucune union n'a le droit d'admettre un nouveau membre en dehors de sa juridiction, sans faire une enquête (*close and searching*) « serrée et pénétrante » sur son habileté professionnelle, s'il ne connaît pas son métier à fond, peu nous importe de savoir combien de temps il a travaillé, nous ne l'admettrons pas. La carte d'unioniste doit constituer une insigne (badge) de compétence ».

Les locales déterminent si un candidat est satisfaisant au point de vue professionnel :

1^o L'impétrant doit pouvoir obtenir le salaire minimum de sa spécialité en usage dans la localité.

2^o Il doit rapporter la preuve qu'il a effectué l'apprentissage réglementaire.

3^o Exécuter un travail manuel généralement assez difficile.

4^o L'union délivre au candidat un « *permit* » pour travailler sous les yeux des unionistes juges de son habileté.

On a accusé les unions de se servir de l'examen d'entrée comme d'une arme pour protéger leurs membres contre la concurrence.

Voici quelques exemples cités par M. Wolfe. « Quelques locales sont égoïstes, éblouies par le fait que leurs membres touchent des salaires plus élevés que dans d'autres loca-

lités, où les ouvriers peuvent être d'une habileté égale, ils cherchent à exclure les nouveaux membres, en formant un trust, fixant une taxe d'entrée prohibitive et faisant subir au candidat un examen « *partial and unfair* » (partial et déloyal) (*Journal des électriciens*).

Dans certaines villes, quand un ouvrier se présente, l'union locale décide de lui faire subir un examen et les conditions sont tellement sévères, qu'aucun homme sur terre ne pourrait le passer. Je crois que les examens devraient avoir lieu dans un bureau municipal (compte rendu de la convention des plombiers).

Il arrive souvent qu'obéissant à des buts égoïstes... certaines locales font passer l'examen à des travailleurs de la brasserie dans des conditions tellement dures que même ceux qui ont travaillé longtemps dans le métier et qui le connaissent bien sont refusés (*Brauer Zeitung*).

Les unions locales sont tenues d'admettre l'ouvrier venant d'une autre union porteur d'une carte.

Certaines organisations cherchent à éliminer le nouveau en invoquant le chômage qui sévit dans la localité.

En agissant ainsi la locale s'expose à être frappée d'une amende par la national union.

La question nègre

Aussi longtemps que l'esclavage a existé dans le Sud toute espèce de travail qualifié ou non était accompli par les nègres. Cette situation a amené la formation d'une classe d'artisans de couleur souvent assez habiles. L'organisation ouvrière était naturellement impossible et tout

ce que les réformateurs sociaux pouvaient faire, c'était d'entretenir l'activité abolitionniste.

La libération des noirs amena l'introduction d'un nouvel élément dans la classe des ouvriers libres luttant sur le marché du travail.

La compétition fut d'abord assez réduite dans les métiers employant des ouvriers qualifiés. Il n'en fut pas de même chez les dockers.

Une grève des dockers Irlandais de New-York échoua parce que les places des grévistes furent prises par les nègres.

En 1861 des tonneliers noirs sont amenés à Boston, ils font avorter le mouvement pour les 8 heures.

La concurrence devenait inquiétante, en 1862 la « National labor Union » étudie la question et adopte la résolution suivante :

« Les intérêts de la cause du travail demandent que tous les travailleurs soient compris dans ses rangs, sans aucune distinction de race ou de nationalité et les intérêts des travailleurs américains sont d'encourager la formation des trade-unions dans l'élément de couleur ».

Cette demande de coopération est restée sans suite immédiate. Aussi deux ans plus tard la « *National labor Union* » lance-t-elle un nouvel appel invitant les noirs à envoyer des délégués au prochain Congrès de l'union.

Prise dans son ensemble, l'attitude des unions envers les nègres, était à cette époque, loin de réaliser l'unanimité.

« L'union internationale des cigariers » insère dès 1865 dans ses statuts une clause additionnelle excluant formellement les nègres.

Les Chevaliers de St-Crispin, les imprimeurs ne procèdent

à aucune discrimination contre les nègres (Cela tient très probablement au fait que peu d'hommes de couleur se livraient à l'exercice de ces métiers).

D'après Wolfe l'admission des nègres dans la trade-union est exceptionnelle.

En 1869 se forme la « *Negro National labor Union* », elle vote une résolution ainsi conçue : « l'exclusion des hommes de couleur et des apprentis par les trade-unions, est une insulte à Dieu et une honte pour l'humanité.

La situation reste pratiquement inchangée jusqu'en 1885, mais à cette époque les nègres deviennent en assez grand nombre membres des unions.

Plus tard l'A-F of L alors à ses débuts adopte une attitude plus libérale à l'égard des hommes de couleur.

Elle insiste auprès de ses locales pour l'abandon de la « *colour clause* ».

Elle va jusqu'à exclure de son sein l'union des mécaniciens afin de lui faire supprimer le mot « *white* » de ses conditions d'admission.

D'autre part l'A-F of L fait des tentatives pour organiser les noirs en unions séparées.

Elle emploie des nègres intelligents et instruits qu'elle paie fort cher, pour convertir leurs frères de race, aux bienfaits de l'unionisme.

Mais l'organisation des nègres, paraît faire des progrès d'une extrême lenteur. D'après Wolfe la population noire ne représente qu'une proportion insignifiante du travail organisé.

Les causes de cet état de choses sont nombreuses. La population noire est relativement peu nombreuse dans le

Nord, pays d'élection du trade-unionisme. Dans le Sud le nègre se livre surtout à l'agriculture, domaine où le syndicalisme ouvrier est inexistant; dans les autres régions des Etats-Unis, le noir est cantonné dans un ordre d'activité assez humble (domestique attaché à la personne, cireur de souliers). L'unionisme est peu développé chez ce genre de travailleurs.

Mais dans les métiers normalement organisés tels que les employés de tramways, les nègres ne sont généralement pas syndiqués, pourquoi ? Valeur professionnelle médiocre, disent certains.

Erreur, le nègre est adroit, bien portant, vigoureux, discipliné, il est capable d'attention, de mémoire.

En réalité la « *race feeling* » le sentiment de races est le grand responsable de la situation des noirs dans le monde du travail, comme d'ailleurs dans tous les autres domaines. Malgré les efforts des grandes fédérations ouvrières de nombreux métiers employant des nègres, aiguilleurs, cantonniers, opposent à l'admission des hommes de couleur dans les trade-unions un veto absolu.

Il serait toutefois peu scientifique d'affirmer que les unions sont hostiles aux nègres.

Les syndicats aux Etats-Unis sont composés pour une majorité importante d'Anglais de souche coloniale, chez qui la répugnance pour l'homme de couleur est un héritage intact.

L'A-F of L contrôlée par un juif a pensé avoir raison d'une habitude d'esprit acquise héréditairement par de violentes philippiques contre la clause des statuts unionistes excluant les noirs.

L'ouvrier américain n'a pas été long à trouver dans sa haine méprisante pour l'ancien esclave, un nouveau procédé lui épargnant le voisinage du nègre.

Ce procédé c'est la discrimination.

Voici très rapidement en quoi il consiste. Un nègre travaille à Charlestown, ville du Sud dont la population est en partie noire, il est affilié à une union du type (« *nôcreed nor colour* ») « sans considération de croyance ou de race ». Pour une raison quelconque il veut se déplacer et aller dans une ville où il n'y a pas d'union nègre, mais seulement une union comprenant des blancs.

Il se présente au siège, muni de la carte syndicale, l'accueil est d'une cordialité distante, mais acceptable. On propose au nègre de passer un examen professionnel. Et bientôt sous les regards narquois du jury trade-unioniste, le malheureux noir affolé s'escrime contre une série d'obstacles jamais rencontrés dans la pratique. Avec une douceur méprisante on fait alors comprendre au fils de Cham qu'il ignore tout de son métier et que son admission dans la trade-union est impossible de ce fait. Le plus souvent le syndicat ouvrier a monopolisé le placement des ouvriers d'une même spécialité. Trouver à se faire embaucher sans le patronage des unionistes est chose pratiquement impossible. Le nègre s'il désire rester dans la ville doit se résoudre à abandonner son métier d'électricien ou de charpentier et se résigner à accepter les besognes les plus pénibles et les plus mal rétribuées, le plus souvent il retourne vers le Sud hospitalier et dans son cœur un peu plus de haine s'accumule contre l'homme blanc.

La trade-union contre l'immigration

Le « *Percentum limitact* » de juillet 1921 a réduit pour chaque nation à 8 0/0 du chiffre de 1910 le contingent annuel autorisé à venir s'installer aux Etats-Unis ; à partir de 1924, les mesures restrictives deviennent plus sévères encore et le 8 0/0 tombe à 2 0/0 des immigrants installés en 1890.

Désormais sauvegardé contre une catégorie redoutable de travailleurs à bon marché, l'ouvrier Américain tourne maintenant ses préoccupations vers d'autres ennemis de son standing de vie. Toutefois le problème de l'attitude des trade-unions envers l'immigration a un intérêt puissant.

Certes les américains ont peur du bolchevisme et redoutent les influences délétères venues d'Europe, ils veulent être seuls à se partager les immenses bénéfices d'une production industrielle dont la cadence ne cesse de s'accélérer.

Cet état d'esprit prévaudra-t-il indéfiniment contre les doléances des fermiers du Nord-Ouest qui réclament de la main-d'œuvre à bon marché ?

Cela paraît peu probable, dans un délai plus ou moins long, les barrières opposées à l'immigration européenne tomberont, il n'est donc pas inutile d'accorder quelques développements à l'attitude de l'A-F of L vis-à-vis des émigrants au cours de ces dernières années.

Depuis 30 ans la plus grande partie des immigrants venant de l'Europe méridionale et orientale s'est dirigée vers les industries manufacturières et minières des Etats de l'Est

et du Middle West où ils sont employés en qualité de manœuvres.

Il n'existe pas une industrie de base dans laquelle ils ne soient largement représentés, et dans beaucoup de centres industriels, leurs effectifs représentent plus de 50 0/0 du personnel employé.

Cette avalanche de main-d'œuvre à bon marché a naturellement contribué à augmenter l'essor d'une industrie déjà en plein rendement.

Dans une zone importante Italiens et Polonais ont aujourd'hui pratiquement monopolisés les gros travaux.

L'incidence de la main-d'œuvre à bon marché, négligeable en ce qui concerne les ouvriers qualifiés, s'est au contraire fait sentir très durement sur le niveau de vie des manœuvres d'origine Américaine.

Pourquoi la main-d'œuvre italienne et polonaise se contente-t-elle de salaires qui apparaissent insuffisants à leur camarades de langue anglaise ? La commission d'immigration dans la conclusion à son remarquable rapport de 1911 répond en détail à cette question.

« Les immigrants sont originaires de contrées où les conditions de travail sont mauvaises, ils sont trop heureux d'accepter des salaires que l'ouvrier né en Amérique et l'émigrant en voie d'assimilation considèrent comme insuffisants.

L'immigrant n'est pas engagé à des conditions inférieures à celles des autres ouvriers pour le même genre de travail, mais par sa résignation à un niveau de vie inférieur, il pèse sur le salaire des Américains qui ne tardent pas à céder la place. Une expérience caractéristique de ce mouve-

ment a été réalisée dans les camps miniers de la Pensylvanie de l'Ouest.

Une partie du district minier fut envahi par des immigrants de fraîche date qui éliminèrent très rapidement la main-d'œuvre Américaine.

Un certain nombre de ces ouvriers, se dirigèrent vers les camps miniers du Middle West. Mais là aussi le flot étranger ne tarda pas à venir déferler et les Américains durent se rabattre vers les mines du Sud-Ouest.

Les effets de cette immigration sont révélés par l'étude des salaires dans les différentes régions. Le salaire moyen dans les camps miniers de la Pensylvanie de l'Ouest était en 1911 de 42 cents inférieur à la moyenne des salaires dans le Sud-Ouest.

« La journée de travail dans cette région est généralement plus longue et les conditions sanitaires moins satisfaisantes que partout ailleurs ».

Autre fait des plus importants. Il est impossible d'organiser les émigrants en syndicats.

Des tentatives nombreuses faites par des émissaires de la « United Mine Workers » demeurèrent pratiquement sans résultats.

La cause de l'échec est due au flot des émigrants qui vient noyer les organisations au milieu d'un flot d'indifférence.

La plupart des immigrants sont célibataires, sobres, durs à la souffrance, ils se contentent de salaires de famine, l'ouvrier américain ne peut lutter avec eux sur le terrain de l'ascétisme.

Les lois restrictives de l'émigration vont certainement

déterminer une période de hausse de salaires qui retentit déjà sur le prix de revient de l'industrie américaine.

L'A-F of L n'a cessé de lutter contre la concurrence des immigrants.

La plate-forme adoptée à la première convention de 1881 contenait une disposition réclamant l'expulsion des Chinois.

Dans le « *labor bill of grievances* » de 1906, il y a deux dispositions relatives à ce sujet.

La première, une requête au Congrès.

« Pour que quelque soulagement soit apporté au mal croissant de l'émigration, et une autre pour une expulsion effectuée des Chinois ».

Le problème de l'immigration est en relation dans l'esprit des trade-unionistes avec celui des salaires bas. Les membres de l'A-F of L considèrent l'immigration comme seule responsable du chômage.

D'autre part les immigrants de fraîche date sont souvent employés comme briseurs de grèves.

En conséquence la fédération estime que l'immigration sans restriction constitue un tort grave fait au peuple des Etats-Unis.

D'un autre côté beaucoup de syndiqués sont fils d'immigrants et sous leur influence l'A-F of L s'efforce de donner l'occasion aux travailleurs étrangers d'obtenir le standing de vie Américain, à la condition naturellement que l'ouvrier citoyen des Etats-Unis n'ait pas à souffrir.

Les demandes de la fédération pour la restriction de l'immigration ont pris différentes formes : protestation contre l'importation des travailleurs étrangers liés par contrat. Discussion de l'importation des immigrants par

l'Etat de la Caroline du Sud. Protestation contre l'emploi des étrangers dans les travaux publics et dans le percement du canal de Panama. Enfin l'agitation en faveur de la restriction d'immigration a pris la forme d'une demande tendant au « *literacy test* » (sorte de certificat d'études primaires).

« Parce que cette clause ne fermerait pas la porte aux Européens du Nord, mais empêcherait l'entrée des Italiens du Sud, des Slaves et d'autres également indésirables ou nuisibles.

La fédération a également demandé que la restriction d'immigration ne s'applique pas aux personnes convaincues d'offenses purement politiques, parce que cela priverait du droit d'asile des hommes contraints de fuir un pays dans lequel la résistance à l'oppression est considérée comme félonie ».

Dès le début de la guerre, la fédération Américaine du travail est persuadée qu'il faut restreindre l'immigration pour une période d'un certain nombre d'années après la guerre.

A cette fin les fonctionnaires de la fédération usèrent de leur influence pour assurer le passage d'un bill prohibant toute immigration des Etats-Unis à l'étranger pour quatre années.

Voici les recommandations du comité de législation de l'A-F of L sur la question.

« Contrairement à la propagande encouragée par les employeurs, le problème confrontant notre peuple n'est pas un problème d'émigration mais d'immigration. Un certain nombre d'années s'écoulera en effet avant que les

industries de notre pays aient absorbé tous les soldats rentrés dans leur foyer, tous les marins et tous les ouvriers mobilisés en usine dans des conditions qu'ils puissent trouver acceptables ».

Nos lois concernant l'émigration doivent être telles qu'elles puissent empêcher le chômage des travailleurs qui cause tant de misère dans le pays.

Notre comité., se prononce en faveur de l'approbation d'une législation suggérée par le Conseil exécutif pour la prohibition de l'immigration pour un certain nombre d'années et spécialement pendant la période de réadaptation,

L'exclusion des jaunes

Tous les travailleurs sont d'accord sur cette question vitale parce que chaque coolie qui entre aux Etats-Unis signifie le déplacement d'un ouvrier américain et l'abaissement du standard of life national. Il représente de l'argent envoyé hors du pays.

L'A-F of L était tellement opposée à l'immigration Chinoise, qu'elle forma un comité spécial sur l'exclusion Chinoise, avant l'expiration du « *Chinese exclusion act* » en 1902.

Même pendant la guerre à l'époque où l'on manquait de main-d'œuvre dans les usines de guerre, l'A-F of L reste opposée à l'importation de la main-d'œuvre jaune.

« Se faire le champion d'une telle cause, se serait vouloir abaisser le standard de vie du travailleur américain et lui substituer celui des Chinois.

Depuis quelque temps un effort pour créer un sentiment

favorable à la suspension ou à l'abrogation des lois interdisant l'immigration est mené à travers le pays. Or nous sommes en face d'un problème de races non résolu, qui est aigu et irritant dans de nombreuses régions. Cela constitue une erreur de jugement inexcusable d'intensifier la complication de la situation actuelle par un nouveau problème de races ».

En 1919 M. Zuzuski, le délégué japonais à la convention annuelle de la fédération, proposa l'échange annuel de délégués de manière à aboutir à un rapprochement entre les syndicats ouvriers des deux pays.

En réponse à cette suggestion, le comité des relations internationales de l'A-F of L accepte avec empressement, laissant entendre qu'il faudrait organiser les Japonais et élever progressivement le niveau d'existence du coolie.

CHAPITRE. V

Les ennemis de la Trade-Union

Un mouvement offrant l'ampleur du trade-unionisme n'a pas laissé le patronat indifférent, presque automatiquement il a suscité des organisations antagonistes.

De nombreux pèlerins du nouveau monde ont accrédité cette opinion que, aux Etats-Unis le patron et l'ouvrier sont liés par delà les divergences d'intérêts dans un même culte extasié de la production.

La collaboration de classe n'est pas une formule utopique. Le succès du paternalisme de Ford est un fait incontestable ; nourris de Walt Whitman et d'Emerson, on a vu dans la génération actuelle de nombreux industriels se passionner pour le « service social ». Pour ces hommes l'usine n'est plus seulement comme le voulait Taylor une machine à distribuer des dividendes. Sans vouloir diminuer en rien l'importance et la sincérité du mouvement idéaliste actuel, il est permis de regretter que nombre d'observateurs du mouvement social aux Etats-Unis se soient hypnotisés presque'exclusivement sur des exemples de bonne entente entre patrons et ouvriers.

La réalité est moins harmonieuse que leur rêve, mis en sommeil par la prospérité inouïe de l'heure actuelle, les antagonismes sociaux se réveilleront lors de la crise que ramèneront bientôt sans doute les lois inéluctables de l'économique.

Dans une brochure intitulée « *Le travail organisé ses amis et ses ennemis* », Samuel Gompers passe en revue un certain nombre parmi les ennemis du trade-unionisme. Au premier rang il fait figurer les organisations patronales, puis une formule édulcorée du contrôle ouvrier la « shop commitee », ensuite vient le procès du scientific management (système Taylor lato sensu). Enfin l'antagonisme de la trade-union et du judiciaire. Nous allons adopter la classification que nous propose le grand leader, à sa suite nous allons reconnaître les ennemis de l'« organized labor ».

Les organisations patronales

Les organisations d'employeurs se sont développées sous la pression des organisations de salariés, ce sont des associations de « self defence » qui ont abouti souvent à des monopoles antipathiques à l'opinion (*pool, corporation, trust*).

Une première catégorie de groupement patronal est organisée pour négocier avec ses employés. Cette catégorie d'association reconnaît la légitimité des organisations ouvrières et s'efforce de travailler en harmonie avec elles. L'association des propriétaires de chemin de fer déclare « Tant que les conditions du travail seront fixées par les trade-unions, il faut comme contrepois une association d'employeurs ».

Les premières importantes associations d'employeurs furent la « *United states Potters* », association formée en 1825, puis la « *Stove founders national defence association* » organisée en 1886.

Le succès de cette dernière association provoque la for-

mation de la « *National founders association* » (association nationale des maîtres de fonderie) en 1898, puis de la « *National métal trade association* » en 1899.

Les associations de cette catégorie sont des organisations fédératives du même type que l'A-F of L. Chaque trait important du mécanisme trade-unioniste, trouve sa contrepartie dans l'organisation d'employeurs (trésor de guerre, contrôle des membres, emploi du walking délégué, organisation en groupements locaux et nationaux). L'individu doit aliéner une partie de son droit à déterminer les conditions de son activité professionnelle.

Une deuxième catégorie d'association patronale est hostile aux travailleurs organisés.

a) La « *National association of manufactures* » organisée en 1895 pour faire le commerce d'exportation tourne dès 1901 une partie de son énergie vers l'opposition à l'unionisme ouvrier, puissamment riche, elle forme un parti anti-travailliste, la « *citizen's industrial association* » dont voici le programme :

Pas de « *closed shop* ».

Pas de restriction dans l'usage des outils, de matériaux ou machines excepté lorsqu'il établit qu'il y a danger à les employer.

Pas de limitation de production (1).

(1) A San Francisco le reproche fait par les patrons aux syndicats ouvriers d'entraver la production par des limitations arbitraires de rendement joua un rôle important dans les luttes sociales et politiques.

La grande majorité des accusations lancées contre les syndicats ouvriers sont dénuées de fondement, l'origine véritable du conflit, c'est la lutte contre les mangeurs de riz.

La seule industrie où les contrats collectifs fournissent réellement

Pas de restriction du nombre des apprentis et des aides quand ils sont d'un âge normal, pas de boycottage, pas de grève de sympathie. Les membres de la National association of manufactures se recrutent dans la moyenne industrie. Ils financent des « *citizen's alliance* » qui ressemblent trait pour trait à notre union civique.

La N. O. M. emploie les « *strike breakers* » briseurs de grèves (1) et des espions d'union (union spy) qui cherchent à dépister les meneurs ouvriers.

Mais le grand moyen préconisé par la N. A. M. pour détruire la solidarité prolétarienne, c'est de donner de l'avancement à l'élite des travailleurs. Cette méthode de conservation sociale devient aujourd'hui d'un emploi très difficile.

La généralisation du Taylorisme rend inutile l'habileté technique. D'autre part les progrès de l'instruction publique élèvent très rapidement le niveau intellectuel de la classe ouvrière prise dans son ensemble.

Il devient impossible d'affecter à des postes actifs et

des exemples de limitation arbitraire de rendement, c'est la brasserie et plus spécialement le métier d'embouteilleur. Il semble prouvé par exemple que l'union des embouteilleurs a défendu sous peine d'une amende de 25 d. de soulever plus de deux bouteilles à la fois alors qu'un homme pourrait facilement en manier quatre (voir enquêtes du lieutenant de Mand).

(1) Il existe des agences qui procurent de la main-d'œuvre aux entreprises dont le personnel est en grève. D'après la « *Cyclopedia of social reform* » l'agence comptait en 1914 225.000 membres sur ses registres.

Naturellement les briseurs de grève sont souvent l'objet de violences de la part des grévistes. L'agence pour parer à cet inconvénient a recruté un corps de gardiens assermentés destinés à protéger les hommes qu'elle emploie.

intéressants tous les ouvriers capables de raisonner. Réduit au rôle de serviteur d'une machine qui se passe le plus souvent de toute intervention, obsédé par la répétition indéfinie d'un même geste, rien ne peut désormais empêcher l'ouvrier de naître à la réflexion sociale.

La shop commitee

L'institution du shop commitee (conseil d'usine) est une forme d'organisation agissant par l'intermédiaire de comités mixtes composés d'un nombre égal de représentants des employés et des employeurs choisis dans l'ensemble d'une usine ou d'une corporation.

La structure du shop commitee apparaît comme essentiellement variable et fonction de la dimension de l'entreprise où il fonctionne, mais dans tous les cas il est basé sur le principe d'une négociation directe entre les employés et les directeurs d'une ou de plusieurs usines.

D'après M. Carroll French il repose sur cette opinion que la base normale des relations du capital et du travail doit être individualiste. Les relations d'employeurs à salariés doivent se développer à l'intérieur de l'unité de production et non pas entre les organisations de ces unités fédérées sur le plan national ou international.

La trade-union et la shop commitee apparaissent comme diamétralement opposées en principe, elles représentent deux systèmes distincts de relations industrielles. En effet, la shop commitee comprend les travailleurs d'une seule entreprise ou d'une seule compagnie, au lieu que l'union absorbe des ouvriers appartenant à de nombreuses entre-

prises dans le cadre d'une même industrie, la direction n'est pas exclue des meetings de la shop committee, elle n'apparaît pas dans les meetings unionistes.

Aux Etats-Unis la shop committee est lancée et encouragée par le patronat, les unions sont organisées par les ouvriers eux-mêmes.

Il y a en réalité deux mouvements travaillistes, l'un est le mouvement trade-unioniste, l'autre celui des conseils d'usine.

C'est à M. H. E. Porter vice-président et directeur de la « *Nernst lamp company* » de Pittsburgh que revient l'honneur d'avoir organisé le premier conseil d'usine.

La Compagnie aux destinées de laquelle il présidait ne comprenait que quelques centaines d'ouvriers, lorsqu'au cours de l'hiver 1903-1904 M. Porter se rendit compte de la nécessité d'établir entre ses employés et lui une collaboration plus parfaite. Il réunit son personnel et lui exprima son désir de créer un « *factory council* » (conseil d'usine).

Organe sans aucune prétention aux réformes sociales, mais dont le but très limité était de permettre à la direction de se rapprocher de son personnel et de connaître ses besoins.

M. John Leitch était un apôtre de la démocratie industrielle. Son idéal, c'était la transformation de l'usine en un petit état démocratique avec un gouvernement représentatif (parlement ouvrier, sénat de contremaîtres et cabinet de directeurs).

Le plan Leitch fut essayé avec succès par la Compagnie des pianos Packard.

C'est en 1915 que le conseil d'usine fut introduit pour

la première fois dans une grande corporation, la « *Colorado fuel and iron Company* ».

Cette entreprise employait alors environ 12.000 hommes répartis par moitié entre des mines de charbon et une fonderie.

Les 21 camps miniers étaient éparpillés dans l'état de Colorado, à travers des districts n'ayant à peu près aucune organisation municipale.

80 0/0 du personnel était constitué par des étrangers ignorant la langue anglaise.

L'opinion publique fut sévère à cette tentative instaurée par une corporation jusqu'alors rebelle aux revendications ouvrières. D'ailleurs le rôle des comités se borna le plus souvent à un rôle purement consultatif. La guerre fut très favorable au développement du shop committee.

Il fut établi par le gouvernement fédéral dans l'industrie des constructions navales et aboutit à un échec qui paraît dû en partie à l'indifférence d'ouvriers touchant des salaires élevés et aussi à l'hostilité des trade-unions. Des tentatives furent faites dans les chemins de fer au cours de l'année 1917, puis chez les mineurs du haut Potomac.

Mais c'est seulement en 1919 que le « *national War labor board* » organise le shop committee dans des industries où les unions n'existaient pas. Ces conseils très actifs réglementent le travail aux pieds, réajustent les salaires, interprètent les clauses du contrat de travail.

Depuis la guerre le shop committee s'est considérablement développé surtout dans les chemins de fer (*Pennsylvania Railroad*) et la métallurgie. Il est très difficile d'évaluer le nombre des shops committee existant aux Etats-Unis,

(au maximum 400) groupant 1 million de salariés. L'attitude des trade-unions à l'égard des shop committee est très nette. Cette institution est pour elles la dénégation du droit pour l'ouvrier d'être représenté par un mandataire de son choix.

Le shop committee est une arme patronale contre la trade-union, elle est synonyme d'open shop et les trade-unionistes doivent, ne serait-ce que pour cette raison, lutter contre elle. Le conseil d'usine repose sur une erreur d'organisation. Prenant comme base l'usine envisagée en tant qu'unité industrielle, il affaiblit la solidarité de classe de l'ouvrier et paralyse son « bargaining power ». Le shop committee ne possède pas de pouvoir économique réel. Or la seule protection de l'ouvrier réside dans la puissance économique qu'il détient. A ce point de vue la « *company union* » est un échec complet, elle n'a pas de trésor de guerre, elle s'affirme incapable de manier l'arme de la grève. Elle ne peut faire respecter sa volonté « si par miracle elle en a une ». Tout ce qu'elle peut faire est de se soumettre à la volonté de la compagnie.

La Compagnie n'accorde pas au travailleur une véritable représentation, les travailleurs sont limités dans le choix de leurs représentants, à des hommes appartenant au même service qu'eux. Cela les place dans une sorte d'infériorité au point de vue du « bargaining power ». Les mandataires ouvriers privés du concours des experts unionistes ne sont pas de taille à lutter contre les représentants du patronat.

Le système du shop committee dit Gompers « permet d'exploiter, de tromper et d'opprimer le travailleur, dans les établissements où il fonctionne il est facile pour l'em-

ployeur de canaliser les désirs de ses employés, dans la direction la moins dommageable à ses intérêts ».

« L'Américan federationist » (1) signale un certain nombre de mesures déloyales qui font du shop committee un jouet entre les mains des corporations.

Irrégularité dans les élections, impossibilité pour le Conseil d'usine de se réunir de son propre mouvement, intimidation des membres du comité par des menaces de renvoi (ils ne jouissent d'aucune immunité leur permettant d'exercer leurs devoirs avec indépendance).

On détourne l'attention des travailleurs, des buts qu'ils doivent normalement poursuivre pour élever leur niveau de vie (salaires, réduction heures de travail) vers des questions de terrain de sport, d'aménagement de salles de repos ou de constitution de fanfares.

L'attitude des trade-unions à l'égard du shop committee est donc extrêmement hostile. Les directives de l'A-F of L sont formelles à cet égard.

Dans les usines où les hommes des unions travaillent sous le système du shop committee, « tous les efforts possibles doivent être faits par une opposition active, par un refus de coopération et par une vigoureuse propagande pour désorganiser le conseil d'usine et arriver à sa suppression. Les deux systèmes représentent des conceptions sociales opposées. C'est l'évolution industrielle qui déterminera la survivance du plus apte.

L'opposition des trade-unions au shop committee est logique et les arguments dont se servent les collaborateurs

(1) Organe mensuel de l'A-F of L.

de l'American federationist ne sont pas dénués de fondement.

Il est certain que c'est principalement dans le but de détruire les unions que le patronat a favorisé les shop committees, qui, introduit d'abord dans des entreprises où n'existaient pas d'organisations ouvrières, tend aujourd'hui à devenir un substitut du trade-unionisme ; d'autre part, l'organisation par usine affaiblit la conscience de classe, elle limite les intérêts ouvriers à un cercle étroit.

L'absence d'une grande fédération ouvrière contrôlant l'ensemble du pays, englobant tous les ouvriers d'un même métier, désarme l'ouvrier qui se trouve seul en face du patronat.

Un troisième argument plus contestable est mis en avant par les avocats de la trade-union.

Le shop committee serait impuissant à manier l'arme de la grève ?

Cela est parfaitement inexact.

Organisé dans le cadre de l'usine, englobant tous les employés de l'entreprise, sans distinction d'habileté professionnelle, le shop comitee paraît plus capable de paralyser l'usine qu'une organisation fédérative basée sur le métier.

L'absence de trésor de guerre, interdisant une lutte prolongée, n'est pas forcément un signe de faiblesse. Une grève peut donner des résultats presque immédiats.

La grève de la Milwaukee electric Railway qui éclate à propos d'un conflit de salaires, arrête complètement le trafic. La compagnie cède après une matinée seulement de négociations.

Les trade-unionistes paraissent donc avoir sous-estimé

la puissance économique du shop commitee. Leur argument le plus fort est certainement celui de la limitation du choix des mandataires ouvriers au personnel de l'usine, considérée avec raison comme un affaiblissement du droit d'être représentés. L'attitude des unions à l'égard du shop comitee est-elle sage ?

La trade-union n'est pas un organisme parfait, le leader trade-unioniste n'est plus un ouvrier, il perd contact avec les manuels.

Il est difficile à une immense fédération de contrôler une grève qui se passe au loin ; le nombre des grèves non autorisées augmente. Les échelles de salaires sont établies dans des conditions souvent artificielles.

D'autre part l'organisation en corps de métier est en opposition avec l'évolution actuelle de l'industrie. La concentration des masses ouvrières dans l'usine, constitue désormais entre elles un lien économique plus solide qu'une identité de spécialisation technique, rendue d'ailleurs assez floue par le développement du machinisme.

Les conflits de compétence entre métiers connexes (briquettiers, cimentiers) laissent flotter dans l'Eglise trade-unioniste une atmosphère de chicane et d'irritation latente qui a alarmé Gompers. Enfin la trade-union n'a pas d'organisation par usine, c'est une lourde erreur.

En dehors de la discussion des clauses du contrat de travail et de quelques visites de délégués recueillant plaintes et vœux, les intérêts de tous les jours, l'interprétation du contrat de travail, les questions sans nombres que fait surgir la vie en commun dans l'usine, échappent à la trade-union bureaucratique et lointaine.

Les leaders unionistes ne sont pas entièrement responsables de cet état de choses, pendant longtemps, l'union fut pourchassée, astreinte au secret.

Aujourd'hui où les organisations ouvrières s'épanouissent au grand jour, les trade-unions en boudant le conseil d'usine se privent de renseignements précieux.

L'idéal préconisé par M. Carroll French ce serait d'incorporer le shop committee à la trade-union en lui accordant une charte de « locale honoraire ».

L'avantage serait double, d'abord fournir à l'union un excellent instrument de négociations pour interpréter les clauses du contrat de travail, ensuite et surtout décongestionner la trade-union qui succombe sous le poids d'attributions multiples. Les relations entre trade-unions et comités d'usines paraissent s'orienter vers une détente. Les Fraternelles de cheminots adoptent de plus en plus une attitude conciliante à l'égard des shop committees.

La trade-union contre le « scientific management »

L'expression « scientific management » est appliquée au corps de doctrines, déduit de l'expérience par Taylor et son école ainsi qu'aux méthodes d'application à l'industrie des principes ainsi posés. Taylor ingénieur électricien à Philadelphie et Cartésien fervent cherche à résoudre le problème du rendement individuel par une méthode consistant dans un mode de salaire accordant par pièce un faible prix unitaire pour une production ordinaire, mais un chiffre unitaire bien plus élevé quand la production dépasse une limite soigneusement déterminée par une

étude préalable. Cette production élevée rendue possible par un entraînement systématique de l'ouvrier et par une organisation générale, telle que les conditions d'exécution du travail soient aussi favorables que possible.

Pour Taylor il y a harmonie d'intérêts entre patrons et ouvriers. Le S. M. s'occupe de rétribuer les hommes et non pas les positions, par ses méthodes de paiement il permet de rémunérer chaque ouvrier sur la base de son rendement, il rend possible la sélection scientifique des ouvriers, leur adaptation à leur tâche, il analyse les opérations d'une industrie dans ses parties constituantes, fait l'étude de la fatigue et fixe les tâches, sur les bases d'un grand nombre d'observations, d'après les résultats obtenus par des hommes de différentes capacités, mais il applique des facteurs de réduction ou de sécurité.

Il assigne à chaque ouvrier une tâche définie pouvant être accomplie sans fatigue, il prescrit les périodes de repos et les modes de récréation.

Le S. M. démocratise l'industrie donnant une voix autorisée aux deux parties et en imposant la soumission des patrons et des ouvriers à la loi et aux faits.

Le système de Taylor n'accordait pas une importance suffisante au facteur humain et psychologique.

Après lui Gantt est déjà moins absolu, il ne reconnaît pas au S. M. le caractère démocratique, Gilbreth se spécialise dans l'étude des temps et de la fatigue, Catherine Blackford applique les méthodes d'analyse du caractère aux examens d'entrée à l'usine, enfin Harrington Emerson, théoricien de grande valeur, « cherche à établir l'esprit de ruche ».

Pour Emerson, il faut laisser la question de la fixation des salaires entre les mains d'un comité où les ouvriers et les patrons seraient représentés, mais sous réserves du droit de veto du patron.

Pour lui le S. M. a pour but la soumission aux lois économiques les plus élevées, de manière à retirer des ressources matérielles qui sont à notre disposition le plus de bien possible pour l'humanité toute entière. Telle n'est pas l'opinion des milieux trade-unionistes. Le professeur Hoxie a obtenu d'un comité nommé par le conseil exécutif de l'A-F of L un avis sur le S. M.

Pour les trade-unionistes le S. M. a pour but d'augmenter la production et le profit, il tend à éliminer toute considération relative aux qualités, aux droits et au bien-être des employés. L'ouvrier pour l'« *efficiency engineer* » est un outil semi-automatique, un simple instrument de production.

Le S. M. considère l'ouvrier d'élite, il professe que si une tâche peut-être exécutée elle n'est jamais excessive. Il intensifie la tendance moderne vers la spécialisation du travail destructif de toute habileté technique. Il tend à fixer les tâches sur la base de « records » fournis par des ouvriers exceptionnels.

Les salaires sont aménagés dans l'intérêt exclusif des patrons, ils ne permettent pas aux ouvriers de dépasser un certain maximum. Les efforts additionnels sont rémunérés par un taux inférieur au taux unitaire, une faible portion de la richesse produite par l'ouvrier lui est attribuée.

Le S. M. livre aux patrons une quantité de recettes et de

renseignements qui, entre des mains peu scrupuleuses, peuvent être utilisés au détriment des ouvriers.

Le S. M. n'est pas démocratique, il constitue un retour vers l'autocratie industrielle. Il transfère à la direction toutes les connaissances techniques de l'ouvrier. Il rend la discipline accablante et augmente la tyrannie directoriale. Il développe l'esprit de suspicion entre les hommes, ne considère l'ouvrier que comme individu et rend impossible l'établissement de contrats collectifs.

Le S. M. n'est pas scientifique puisqu'il ne tient pas compte du facteur humain, il s'occupe de la production, non de la répartition, il est basé sur la survivance du plus fort et multiplie les occasions de troubles.

Voici quelques extraits de la résolution adoptée par la 33^e convention annuelle de l'A-F of L siégeant à Seattle en 1913.

« La convention recommande aux organisations affiliées et à leurs membres d'agir sur leurs représentants au congrès et sur les sénateurs de leurs états respectifs, pour qu'ils se rendent compte de la nécessité d'une législation propre à empêcher l'introduction dans les ateliers et usines du système inhumain et hideux nommé d'après son inventeur Taylor. L'esprit humain n'a jamais conçu de procédé plus diabolique pour réduire les êtres humains à l'état de pures machines. Aucun tyran, aucun maître d'esclaves, n'a jamais cherché, même dans l'extase de rêves les plus délirants, à réduire ses esclaves à une condition qui répugne d'avantage aux notions communément acceptées de la liberté individuelle que celle que Taylor cherche à établir ».

Les trade-unions contre les cours de justice (1)

La constitution fédérale accorde au judiciaire le pouvoir de contrôler l'activité du congrès et des législatures d'état au moyen de la déclaration d'inconstitutionnalité. Aussi la doctrine économique et la philosophie sociale des juges exercent-elles une influence décisive sur l'orientation de la législation ouvrière et par contre-coup sur le standing de vie des travailleurs.

Bourgeois d'origine, de culture et d'habitude, le magistrat de la Cour suprême des Etats-Unis est incontestablement au point de vue social un réactionnaire, quant aux problèmes économiques la pente naturelle de son esprit le porte à les résoudre dans un esprit anti-interventionniste. Son respect de la liberté est si grand, qu'il se refuse avec horreur à limiter la journée de travail de l'ouvrier adulte, considère comme quasi-révolutionnaire le statut empêchant les enfants de travailler au fond des mines et tient le régime du tête à tête entre patrons et salariés comme un idéal intangible.

Cet homme du XVIII^e siècle dernier, porte-flambeau de la pensée Jeffersonienne, appartient à la famille spirituelle de ces grands bourgeois coloniaux qui réfutaient Georges III en citant Rousseau.

D'une intégrité professionnelle parfaite les juges de la Cour suprême en sont restés à Adam Smith. Ils n'ont point réalisé le fait de la concentration industrielle et repoussent

(1) Voir le beau livre de M. René Lambert « Le gouvernement des juges ».

avec horreur les statuts paternalistes qu'ils considèrent comme attentatoires à la dignité de la personne humaine.

La conséquence de cet état d'esprit c'est que l'ouvrier américain est très mal protégé par la loi.

M. René Lambert, dans son magistral ouvrage « Le gouvernement des juges », a caractérisé avec un rare bonheur d'expression l'allure assez particulière de la législation sociale aux Etats-Unis.

« La règle fondamentale du jeu législatif qui consiste à découvrir dans le tissu serré du « case law » constitutionnel les fissures par où pourront passer les restrictions au laisser faire économique, réclamées tantôt par les associations ouvrières, tantôt par les ligues de consommateurs a donné à tout l'ensemble de cette branche du « *statute law* » américain une physionomie cauteleuse et timorée qui au premier abord effare le juriste européen habitué au franc-parler du législateur souverain ».

Si les magistrats fédéraux méritent le respect par l'étendue de leur savoir et la rigidité de leur conscience, les juges inférieurs sont au contraire généralement tenus en piètre estime. On reproche à ces hommes avec une unanimité troublante de ne pas toujours savoir résister aux séductions d'un passage gratuit sur les chemins de fer et aussi d'être en coquetterie perpétuelle avec les grandes corporations.

Nous sommes au pays des « *juges de minuit* » et du « *corner tweed* », souvenirs pénibles qu'il n'est pas nécessaire de rappeler en détail.

Le juge inférieur est un élu du peuple, il doit son siège à un parti politique auquel il a généralement rendu des

services de toute nature, sa situation est aussi précaire que celle d'un parlementaire professionnel et comme lui il est asservi à une clientèle électorale exigeante et prompte à la colère.

Malgré d'honorables exceptions, il est permis de dire que, aux Etats-Unis, le juge des tribunaux inférieurs se défend souvent très mal contre les accusations de corruption portées contre lui. Il rend la justice dans des conditions déplorables et ne présente que de très faibles garanties d'impartialité et de science juridique.

La constitution fédérale, telle qu'elle est interprétée actuellement, permet de placer entre les mains de ce magistrat trop près des hommes pour s'élever au-dessus de leurs passions, une arme judiciaire terrible « *le writ d'injunction* ».

Les historiens font remonter notre instrument juridique au moyen âge. En 1110 un « writ d'injunction » émis par le chancelier du roi Henri I^{er} interdit la pêche dans certaines parties de la Tamise.

Le but du writ d'injunction était primitivement de parer à une lacune de la common law dans le cas où celle-ci ne prévoyait pas le caractère délictuel d'un acte déterminé.

La constitution fédérale des Etats-Unis dans la section 2 de son article 3 accorde sans les préciser des pouvoirs d'équité aux cours de justice.

Aucune limitation ne vint par la suite limiter la puissance que donne à n'importe quel juge le droit de délivrer des « *writs d'injunction* ». Les injonctions sont délivrées *ex parte* sans aucune publicité ou notification.

Il suffit d'une simple intervention d'un particulier au-

près d'un juge ami, présentant un « affidavit » dans lequel il est déclaré que tel ou tel acte menace la propriété, ou peut être nuisible aux affaires pour que le juge émette une injonction interdisant cet acte, sans qu'aucun débat contradictoire ait lieu avec le défendant et sans que lui soit notifiée aucune signification de la prohibition judiciaire.

L'injonction fut ressuscitée lors des incidents de Pittsburgh en 1877 et lors de la grève Pullman de Chicago en 1894.

Dans cette dernière occasion le juge fédéral du district émet une injonction contre Eugène Debs et toutes les autres personnes impliquées dans la grève ordonnant de ne pas empêcher les transports postaux ou le commerce entre Etats. Debs refusa d'obéir, il fut alors emprisonné et condamné à une très forte amende.

Le scandale causé par l'émission inconsidérée d'injonctions est si grand que, au cours de la campagne électorale de 1908, le candidat républicain Taft, juriste éminent, mais souvent aveuglé par sa partialité en faveur du monde des grandes affaires, demande la réglementation du pouvoir d'émettre des injonctions principalement dans les conflits entre employeurs et salariés.

De son côté l'A-F of L élève les protestations les plus violentes contre l'emploi des injonctions et aussi contre la fameuse loi Sherman.

En 1890, le Congrès fédéral avait voté la loi contre les trusts interdisant toutes combinaisons restrictives du commerce entre Etats ou avec l'étranger.

Les trade-unionistes ne pensaient pas que cette loi serait appliquée aux organisations ouvrières. La fameuse affaire

des chapeliers de Danbury et la décision des juges de la Cour fédérale d'Hartford (Connecticut) provoque leur indignation.

La Cour suprême des Etats-Unis saisie de l'affaire, déclare que les boycotts peuvent être atteints par les termes de la loi Sherman et que les trade-unions coupables de combinaison pour empêcher le transport des marchandises d'un Etat à un autre, seront condamnés à de triples dommages (*treble damage clause*).

En 1914 Gompers assure au Congrès le passage de sections ouvrières de l'acte Clayton destinées dans l'esprit des leaders travaillistes à exclure les trade-unions des dispositions de la loi Sherman contre les trusts.

L'enthousiasme de la classe ouvrière est à son comble, le « *Clayton anti trust act* » c'est « la grande charte du travail moderne », « le commencement d'une ère de justice sociale », « la plus grande victoire remportée par la trade-union sur les puissances d'argent » ; l'interprétation judiciaire donnée à l'acte Clayton, devait ménager aux ouvriers une déception très rude.

Les sections ouvrières du Clayton-act

Section 6. — Que le travail d'une créature humaine ne doit être considéré ni comme une marchandise ni comme un article de commerce, qu'aucune disposition de la législation contre les trusts ne pourra être appliquée pour interdire l'existence et le fonctionnement des organisations ouvrières, industrielles, agricoles ou horticoles, instituées dans un but de secours mutuel, n'ayant pas de capital

social et n'étant pas instituées dans le but de réaliser des bénéfices.

Qu'aucune disposition de la législation précitée ne pourra interdire aux individus, membres de ces associations, la poursuite et la réalisation dans le cadre de la loi de leurs buts légitimes.

Section 20. — Qu'aucune injonction ne pourra être accordée par aucune Cour des Etats-Unis, ou juge de ces Cours dans aucun conflit entre employeurs et employés.... concernant les termes et les conditions d'emploi, à moins qu'il ne soit nécessaire d'empêcher une destruction irréparable d'une propriété ou d'un droit de propriété attaché à la personne de la partie réclamant l'application de l'injonction.

A la condition qu'il n'y ait dans la loi pour protéger cette propriété ou ce droit, aucun autre remède et que le demandeur (*applicant*) ou son mandataire ou avocat devra définir par écrit et sous la foi du serment en quoi consiste cette propriété ou ce droit de propriété.

Que ni ce « *restraining order* » ni cette injonction ne pourra interdire à aucune personne agissant seule ou de concert, de cesser des relations d'employeur à employé, de recommander ou de persuader à d'autres par des moyens pacifiques d'agir de même.

« De se rendre à un endroit où de telles personnes peuvent se trouver légalement dans le but d'obtenir d'elles ou de leur communiquer des observations.

De s'assembler d'une manière légale et pour des buts légaux, de recevoir ou de distribuer à l'occasion des conflits ci-dessus définis, des secours de grève en argent ou en

nature. D'empêcher tout acte qui pourrait être fait légalement dans l'absence d'un tel conflit par n'importe laquelle des parties en cause.

Qu'aucun des actes ci-dessus définis ne pourra être considéré ou tenu comme une violation d'une loi des Etats-Unis ».

Le Clayton-act, nous l'avons dit plus haut, fut considéré par le prolétariat des Etats-Unis comme une immense victoire législative, « le plus grand progrès depuis l'abolition de l'esclavage », la phrase fameuse « Le travail d'une créature humaine n'est ni une marchandise ni un article de commerce », est considérée comme la déclaration de droit de la démocratie industrielle.

Désormais disent les leaders travaillistes, l'ouvrier est distingué de la chose (conception Romaine), le travail n'est plus un produit, c'est la faculté de produire.

Voici maintenant groupés par Douglas les principes dégagés par l'interprétation judiciaire de l'acte Clayton.

1^o Les unions ne sont pas exemptes de la législation contre les trusts pour tous les actes qui en eux-mêmes constituent une violation de ladite loi.

2^o La section 20 interdisant l'émission d'une injonction dans les conflits du travail ne s'applique pas s'il est établi, qu'un tort est causé par le conflit aux intérêts de l'employeur, même les plus abstraits et les plus indirects.

L'employeur a le droit de se renseigner sur l'affiliation de ses ouvriers à une union. Créer un mouvement d'organisation parmi des non-syndiqués, considérés comme tels par leurs patrons, n'est pas la poursuite d'une action légale.

Le Clayton-act n'établit aucun nouveau principe d'équité, le *picketing* et le *boycott* doivent être pratiqués d'une manière légale pour un objet légitime.

Il n'y a pas en fait de *picketing* pacifique à l'exception de l'emploi des (*lone missonaries*) sentinelles isolées, stationnant aux points d'entrée et de sortie.

Les dispositions de la section 20 permettant aux personnes directement intéressées dans une controverse industrielle de communiquer pacifiquement et légalement, s'appliquent exclusivement aux personnes mues par un intérêt direct, employeurs ou employés, et non pas aux sympathisants n'ayant aucun intérêt direct.

Le boycottage secondaire est toujours illégal et la doctrine établie dans l'affaire des chapeliers de Danbury reste valable.

Sous l'empire de la loi Sherman une union est coupable de *restraint of trade* (entraves à la liberté du commerce) quand l'intention de nuire est établie ; elle doit répondre devant les Cours fédérales, pour toute activité illégale accompagnant les grèves.

En réalité peu de choses ont été changées par le Clayton-act, comme par le passé les unions ouvrières restent sous le coup des dispositions de la loi contre les trusts.

Renonçant à changer la mentalité des juges nommés à vie, les trade-unions reprenant une idée émise par Roosevelt au cours d'une campagne électorale réclame le « recall » des décisions judiciaires : « c'est-à-dire la soumission à la revision populaire des arrêts d'inconstitutionnalité rendus par les Cours suprêmes d'Etat et rendant inconstitutionnels des statuts d'Etat ; ou lorsque le litige n'est pas entre un

homme et un homme, mais où il s'agit d'une question économique mettant en jeu le bien général de l'ensemble ou d'une large classe du peuple » (1).

(1) Lambert, *op. cit.*

CHAPITRE VI

Les techniques du Trade-Unionisme

Le contrat collectif (*trade agreement*)

La différence entre le contrat individuel et le contrat collectif, c'est, nous dit John Mitchell dans son « *Organized labour* est « que sous l'empire du contrat individuel si un homme sur cent refuse d'accepter le travail à des conditions données, l'employeur pourra disposer de 99 individus tandis que lorsqu'un contrat collectif a été établi les 100 ouvriers agissent en un corps et l'employeur les engage ou les renvoie simultanément et dans les mêmes conditions ».

Pour établir un contrat collectif il est nécessaire de fixer un salaire de base et des conditions susceptibles de s'appliquer à tous. Cela ne signifie pas que les salaires de tous seront les mêmes, mais simplement que sera appliqué le principe « à travail égal salaire égal », ce que l'union réclame c'est la fixation d'une commune mesure pour la fixation des salaires.

Le « *trade agreement* » est peut-être l'instrument le plus fécond en résultats pratiques mis en œuvre par l'unionisme pour réaliser la paix industrielle.

Constatation de l'accord obtenu entre patrons et ouvriers, il est le substitut pacifique de la grève ou du lock-out. Mais la liberté des parties n'est pas toujours intacte. Lorsqu'une union très puissante établit une « *closed shop* »

on ne peut pas dire qu'il y ait « *agreement* », car il n'y a pas eu liberté entière chez chacune des parties venant au contrat.

Le trade agreement est loin d'être unifié quant à son contenu, toutefois il se compose presque toujours de trois parties :

1^o Clause de durée (très variable, 1 an, 3 ans, 5 ans).

2^o Organisation et procédure de l'arbitrage en cas de divergence d'interprétation.

3^o Taux des salaires, discipline intérieure, règlement d'atelier, fonctions et droits de contremaîtres, etc.

Le contrat de travail est très répandu aux Etats-Unis, il existe des « *agreements* » très compliqués entre les fraternelles de cheminots et les compagnies de chemins de fer et aussi principalement dans l'industrie de la chaussure et du vêtement de confection.

Mais l'idée a du mal à se répandre chez les ouvriers, elle n'a pas le caractère héroïque et aventureux de la grève.

L'adhésion au trade agreement constitue de la part du capital une reconnaissance formelle de l'union.

De nombreux employeurs sont encore hostiles, mais beaucoup d'autres reconnaissent les grands avantages qu'il présente, surtout en ce qui concerne la stabilité des conditions de travail.

Les leaders de l'unionisme insistent sur le caractère éducatif que présente le contrat de travail, apprendre à respecter un contrat, surtout après avoir eu liberté d'en discuter les clauses, c'est pour l'ouvrier une excellente discipline sociale. Voici le résumé très bref de l'histoire du contrat collectif dans l'industrie du poêle.

Le contrat collectif dans l'industrie du poêle
(*stove moulding*)

Le premier accord rédigé par écrit entre employeurs et ouvriers dans la fonderie du poêle fut établi à Cincinnati en 1874. Les grandes lignes du contrat furent tracées par les propriétaires de fonderie et soumis à l'approbation de la « local iron molders union » qui l'accepta et le signa pour le compte de l'union.

Chez de nombreux patrons cette innovation fut jugée sévèrement, on craignait dans les milieux patronaux qu'un décalage des prix placât l'industriel lié par contrat dans une situation désavantageuse vis-à-vis de ses concurrents.

Les propriétaires de fonderies étaient organisés en sociétés locales qui s'occupaient surtout de réunir des renseignements commerciaux et qui pendant très longtemps ignorèrent les unions ouvrières.

Mais la puissance croissante des salariés organisés ne tarda pas à inquiéter les patrons. Vers la fin de 1883 plusieurs membres, parmi les plus réactionnaires de l'association des fabricants de poêles, résolurent d'adopter une attitude définitivement en opposition à celle des syndicats ouvriers.

Ils invitèrent tous les exploitants à se joindre à eux et ils organisèrent la « *Stove founders national association* » dont le but indiqué par une circulaire secrète était « de se débarrasser de la tyrannie de l'union des ouvriers fondeurs et de poursuivre leur exploitation sans être gênés par des restrictions inadmissibles ».

Les deux organisations adverses entrèrent en conflit en

1887 quand les fondeurs de Bridge Beach and C^o de Saint-Louis firent une demande pour une augmentation de salaires de 15 0/0, sur le refus des patrons une grève éclata. En exécution de son plan l'association de défense envoya les matrices de l'usine à d'autres membres de l'association et comme les ouvriers refusèrent de travailler sur elles, la grève se généralisa et engloba 15.000 fondeurs ; il n'y eut ni vainqueur, ni vaincu.

Commentant les résultats de la grève de Saint-Louis, le président des ouvriers fondeurs écrit dans son journal en juin 1887 « la lutte récente a démontré la stabilité et la force des organisations patronales et ouvrières. Ne serait-il pas opportun d'examiner si nous ne pourrions résoudre nos difficultés d'une manière plus simple et renoncer aux méthodes destructives si nuisibles à tous ».

Le Président de l'association de défense adopta un point de vue semblable et recommanda la constitution d'un comité patronal qui rencontrerait un comité ouvrier. Mais l'accord échoua par suite de l'attitude conservatrice de la « *défense association* ».

Trois ans plus tard, en 1890, les dernières pudeurs patronales sont vaincues et une conférence mixte se réunit à Chicago.

Les délégués cherchent un moyen équitable pour résoudre les conflits après avoir repoussé l'intrusion des arbitres étrangers à l'industrie, la conférence adopte une formule de conciliation dans le cadre professionnel (Comité mixte nommé pour un an, intervient automatiquement en cas de conflit, fait un rapport aux présidents des deux associations patronale et ouvrière).

Dans l'impossibilité d'arriver à une solution satisfaisante, les parties pourront d'accord convoquer une conférence générale à laquelle le conflit sera soumis et dont la décision rendue à la majorité des voix sera en dernier ressort et obligatoire pour chacune des parties pendant 12 mois. Au cours des négociations ni l'une, ni l'autre des parties ne devra rompre les relations et l'exploitation suivra son cours.

La conférence s'est réunie chaque année depuis 1891, des conflits de peu de gravité ont été invariablement aplanis par les fonctionnaires des deux organisations et seules les questions d'une importance vitale comme celle concernant les salaires et les règlements d'atelier ont fait l'objet d'un renvoi devant le comité.

D'autres accords sur des points de détail précisent les questions de salaires, durée de la journée de travail, open shop, apprentissage.

La durée de la journée de travail dans la fonderie a varié en fonction des circonstances industrielles, en 1918 un accord a établi la journée de 8 heures avec pour les heures supplémentaires un salaire égal à une fois et demie le salaire de base.

Les accords dans la fonderie admettent la présence de non-syndiqués (*open shop*), mais l'union ouvrière a organisé le métier d'une manière tellement complète que presque tous les meilleurs ouvriers sont affiliés à l'association.

Lors de la première conférence, on souleva la question de l'apprentissage, à cette époque la proportion préconisée par les unions était de 1 apprenti pour 8 ouvriers qualifiés. Les propriétaires de fonderie prétendaient que ce système n'assurait pas un recrutement suffisant de fondeurs pour

assurer dans l'avenir la marche de l'exploitation. Les événements justifièrent pleinement le point de vue patronal.

Comme il était nécessaire pour élever la proportion des apprentis d'amender la constitution de l'union, les fonctionnaires ouvriers soumirent la question au referendum de leurs membres.

En 1904 les ouvriers admirèrent la proportion suivante : 1 apprenti pour 5 ouvriers.

Quelques années plus tard nouveau conflit à propos de la « molding machine », les propriétaires de fonderie entendaient faire manier la nouvelle machine par des adultes, car son maniement était fatigant, mais comme l'emploi de la « molding machine » ne demandait aucun apprentissage ils qualifièrent ces adultes d'apprentis. Les unions protestèrent et l'on arriva à l'accord suivant :

« Quel que soit la capacité de production de la machine, le salaire de l'ouvrier ne devra subir aucune réduction ».

Dans les premiers temps de l'accord avec la défense association, les fonctionnaires de l'international union éprouvèrent de grandes difficultés pour rompre avec l'habitude ancrée dans les mœurs ouvrières, de quitter le travail après avoir présenté une revendication à l'employeur, au lieu de rester à l'atelier conformément aux dispositions de l'agreement.

Sommés de retourner à l'usine, les ouvriers firent d'abord la sourde oreille et il fallut la menace de les remplacer par d'autres syndiqués pour les décider à retourner au travail.

Dans d'autres circonstances, les manufacturiers renvoyèrent leurs ouvriers sans tenir compte des dispositions de « l'agreement » en cas de conflit.

Dans chacun de ces cas la défense association refusa de soutenir l'adhérent coupable et les ouvriers rentrèrent à l'usine sans discrimination.

En résumé, le trade agreement a fonctionné à la satisfaction générale dans l'industrie du poêle depuis plus de 35 ans. Le système d'ajustement amiable des conflits a résolu avec succès des milliers de questions litigieuses et les dispositions fondamentales de l'accord de 1890 subsistent aujourd'hui presque intégralement.

Le label

Le label trade-unioniste entendu dans un sens extensif peut être défini comme la mobilisation du pouvoir d'achat des travailleurs, l'A-F of L voudrait en faire un substitut pacifique de la grève et du boycottage. Elle a organisé un « *label department* », l'objet de cet organisme c'est de favoriser une demande plus considérable pour les produits portant le label de l'union, d'organiser leur publicité, enfin de faire l'éducation des ouvriers, de leurs familles et du public en général en ce qui concerne les buts du trade-unionisme.

D'après Spedien, dans sa thèse sur le « trade-union label », il faut un certain nombre de conditions pour faire réussir la marque unioniste.

1° Il faut que le produit portant le label s'adresse à des unionistes militants, animés d'un sentiment de classe très net. C'est ainsi que les demandes pour des marchandises portant le label sont surtout importantes dans les régions manufacturières ou minières, dans les mines de Pensylvanie ou du Middle West.

2° Le label n'est employé utilement que sur des objets bon marché, les cigares au-dessus de 10 cents portent rarement le label, la majorité des chapeaux revêtus de la marque de l'union sont de qualité moyenne, les chapeaux de luxe même fabriqués par des ouvriers syndiqués ne portent pas le label, les acheteurs de chapeaux de 10 dollars repousseraient avec horreur les couvre-chefs se signalant à l'attention par la marque syndicale.

Autre remarque assez curieuse, on a constaté que les objets achetés par les hommes faisaient seuls l'objet d'une demande en label.

3° Une part considérable de la demande pour des marchandises revêtues du label émane de commerçants installés dans des centres ouvriers ; l'expérience a établi que beaucoup de trade-unionistes assez indifférents de leur nature, achètent des objets portant le label, non pas à cause de leur croyance dans la vertu du petit insigne bleu et or pour l'avancement de leurs intérêts de classe, mais parce qu'ils craignent la réprobation de leurs camarades en agissant autrement.

Des documents trade-unionistes insistent sur ce fait que beaucoup d'ouvriers achètent les marchandises portant le label lorsqu'ils sont en bande, et livrés à eux-mêmes dédaignent la marque syndicale.

Voilà toujours d'après M. Spedien les éléments de force et les causes de faiblesse du label des cigares.

Pour vendre des cigares, il faut non seulement fabriquer des produits odorants et harmonieusement roulés, mais encore les accompagner d'une publicité obsédante. Les cigares fabriqués par les ouvriers syndiqués sont paraît-il

excellents, bien présentés et accompagnés sur le marché par toutes les infinies ressources de la publicité américaine. Voilà pour la cause de succès.

Mais voilà le revers de la médaille, il y a paraît-il impossibilité technique à mouler ou à imprimer le label sur un cigare.

Un trade-unioniste aux sentiments tièdes, ayant acheté un ou plusieurs cigares « non union » ne craint pas les reproches de ses camarades, le contrôle peut être exercé au moment de l'achat seulement.

Plus tard le syndicaliste coupable peut envoyer vers le ciel des anneaux de fumée provenant d'un cigare fabriqué par des réfractaires à l'union, sans soulever chez ses vertueux compagnons le moindre sentiment de reproche.

Au contraire d'autres articles, chapeaux, chaussures, vêtements de confection portent des labels fixés sur eux d'une manière durable, et si un trade-unioniste a acheté un chapeau dans la coiffe duquel on ne trouve pas le label, une distraction dans un vestiaire peut le couvrir de confusion aux yeux de ses camarades.

4° Le facteur final dans la demande pour le label est la question de déterminer la fréquence d'un achat. L'acquisition de cigares, de chapeaux, de chaussures est un acte fréquent, surtout aux Etats-Unis, pays d'élection du gaspillage, où les chaussures, le linge, les automobiles et même les immeubles ne savent pas ce qu'est une réparation.

Au contraire l'achat d'une machine à coudre, d'une baignoire ou d'un fourneau est une dépense qui se renouvelle très exceptionnellement au cours d'une existence humaine.

Dans le cas d'objets achetés fréquemment, l'unioniste apprend à associer la notion de label avec une marchandise particulière, et des emplettes successives ne font que renforcer l'habitude de réclamer des objets porteurs de la marque syndicale.

Lorsqu'il s'agit d'articles acquis seulement à de longs intervalles (batterie de cuisine ou phonographe), l'unioniste ne pense jamais au label.

C'est en 1874 que l'union locale des cigariers de San-Francisco songea à munir ses produits d'une marque pour les distinguer des articles exécutés par les concurrents Chinois.

Malheureusement alors que l'union des cigariers avait adopté un insigne de couleur bleue, les Chevaliers du travail désireux de se distinguer par une marque particulière, firent choix d'un insigne blanc, destiné à circuler côte à côte avec le label bleu de l'union. Naturellement le public confondit fréquemment les deux marques, cette affaire des labels paraît avoir été une des causes premières de la guerre inexpiable entre les deux grandes fédérations qui se partageaient alors la faveur du monde du travail.

Le boycottage

Lorsque l'ouvrier se sert de l'arme de la grève, il emploie la force économique que lui donne sa position de producteur, mais une expérience chèrement acquise lui a démontré que dans de nombreuses circonstances, lorsque la main-d'œuvre est abondante ou la production ralentie, l'attitude des bras croisés n'impressionne que faiblement le patronat.

C'est en présence de cette impuissance de la grève que les leaders ouvriers songent à utiliser une nouvelle face de la personnalité économique de l'ouvrier, le consommateur.

La grève est négation. Le boycottage est action si l'employeur peut renvoyer ses ouvriers mécontents et procéder à leur remplacement, le fardeau tombe sur les épaules des ouvriers seuls, mais si le travailleur a recours au boycottage, à son tour il pèse sur le profit patronal.

Le boycottage possède sur la grève un immense mérite, il est moins onéreux.

Après une grève les ouvriers retournent au travail, la paix est faite, il n'en est pas de même avec le boycottage, son action silencieuse est dirigée contre la vente des produits de la firme.

Pour l'union la dépense est minime, imprimer et distribuer des circulaires, envoyer quelques délégués pour prêcher la bonne parole dans les milieux ouvriers de la région, la besogne est mince.

Si l'article boycotté appartient à une catégorie de consommation courante, le patron devra se mettre en mesure de soutenir une lutte ruineuse pour contrebalancer l'influence silencieuse du boycott.

D'après le « New-York bureau of labour statistics », un boycottage peut être défini comme une combinaison de travailleurs, pour cesser tout rapport avec un patron ou un ouvrier, et persuader ou contraindre les tiers intéressés à cesser les mêmes rapports, le but étant de persuader ou de contraindre le ou les individus visés à céder à une demande déterminée... Le boycottage peut encore avoir un

caractère punitif et être mené en représailles d'une attitude adoptée dans le passé.

Les boycotts peuvent être divisés en négatifs et en positifs.

Le but initial du boycottage négatif est d'assurer aux « *fair firms* », aux entreprises loyales le patronage du travail et de ses amis. Dans la poursuite de cette forme de boycott, un label est généralement placé sur les marchandises comme une garantie pour le trade-unioniste et pour le public en général, que les marchandises sont produites dans des conditions favorables aux unions.

Des listes « *white orfair* » « blanches ou loyales » sont imprimées et distribuées, elles signalent à la bienveillance du public, les entreprises qui ont satisfait aux conditions trade-unionistes. Le boycottage positif prend généralement la forme d'une liste « *unfair* » (déloyale) ou « *we dont patronise* » « nous ne recommandons pas ».

La liste unfair est la nomenclature des entreprises qui, au point de vue trade-unioniste, sont déloyales à l'égard du travail, la liste est publiée dans la presse syndicaliste ou envoyée par la poste aux quartiers généraux de toutes les unions.

La publication dans les journaux d'un corps de métier est généralement suivie de l'insertion amicale « *Courtesy* » dans les autres organes corporatifs. Les unionistes sont supposés cesser tout rapport avec ceux dont les noms sont classés sur la liste. Le « *we dont patronise* » est moins employé depuis la fameuse décision des Danbury-Hatters analysée plus loin.

Le boycottage proprement dit peut être divisé en boycot-

tage primaire, secondaire et compound. Un boycottage primaire peut être défini comme une simple combinaison d'individus pour suspendre les relations d'affaires, avec une entreprise ennemie, cela sans essayer d'empêcher les tiers de suspendre eux aussi les relations avec l'entreprise visée. C'est ainsi que les travailleurs d'une industrie se mettent en grève contre une firme et s'entendent pour refuser d'acheter les produits de cette firme sans essayer de persuader à leurs camarades d'agir de même, aboutissent à un boycottage du type primaire.

Cette forme d'action peu efficace est rarement employée dans les conflits du travail.

Le boycottage secondaire (*secondary boycott*), c'est une combinaison ouvrière pour induire ou persuader les tiers de cesser les relations d'affaires avec ceux contre lesquels ils ont un grief.

Le boycottage compound apparaît quand le travailleur use de moyens d'intimidation pour empêcher les tiers de traiter avec les entreprises boycottées.

Plusieurs méthodes sont possibles contre l'entreprise visée. La plus employée consiste à contraindre ou à persuader (*inducing or coercing*) les ouvriers actuellement employés à quitter le travail.

Souvent aussi les ouvriers s'attaquent aux fournisseurs de l'entreprise boycottée et essayent d'agir sur les maisons de gros, les entreprises manufacturières et minières pour les amener à refuser de fournir l'employeur boycotté.

Parfois même les ouvriers agissent sur les consommateurs et les incitent à « retirer leur patronage » à l'entreprise boycottée. Les arguments employés pour obtenir la coopé-

ration des ouvriers, des fournisseurs et des consommateurs, s'échelonnent de la persuasion la plus pacifique à la violence déchaînée.

Dans la plupart des cas l'ouvrier est persuadé dans l'intérêt de sa classe de quitter son atelier pour empêcher le triomphe patronal. Il peut aussi être menacé, brimé de mille manières (impossibilité de trouver une pension).

Dans l'industrie du bâtiment, les organisateurs du boycottage s'adressent à l'esprit de justice du fournisseur de matériaux pour qu'il refuse de livrer des marchandises à la firme boycottée; s'il refuse de se rendre aux raisons de l'union, il se trouve en présence d'une menace ouvrière qui, si elle est mise à exécution, peut consommer sa ruine. Les ouvriers syndiqués peuvent se refuser à travailler sur tous les chantiers dont il est le fournisseur attitré et cela aussi longtemps qu'il continuera à entretenir des relations d'affaires avec l'entrepreneur boycotté.

Lorsqu'un boycottage vient à être déclaré, des circulaires exposant les griefs de l'union sont envoyées à toutes les organisations qui semblent être en mesure de coopérer à la mesure prise. Des prospectus sont distribués au public dans les quartiers populaires.

Aux trade-unionistes il est demandé d'apporter des fonds pour aider au boycottage, d'envoyer leurs délégués aux marchands ayant en stocks les articles visés et enfin d'écrire des lettres de protestation aux établissements *unfair*. Des délégués appartenant à l'union initiatrice du mouvement sont envoyés fréquemment pour exposer la situation devant les trade-unionistes des autres localités et pour réclamer leur coopération.

Jusqu'en 1908 le « *we dont patronize* » contenant le nom des firmes qui n'avaient pas accepté les demandes ouvrières était publié dans « l'Américan Federationist » ou dans d'autres journaux locaux.

Beaucoup de patrons boycottés ont déclaré sous la foi du serment au cours d'instance judiciaire, que leurs marchandises étaient littéralement « filées » jusqu'au train qui devait les emporter. « Les caisses d'emballage sont recouvertes de mentions à l'encre indélébile signalant à tous les travailleurs d'Amérique qu'il s'agit de marchandises boycottées ».

Le boycottage est un technique employé lorsque l'apathie ouvrière rend impossible l'usage d'autres moyens de contrainte, et aussi quand l'organisation patronale est en mesure par sa puissance de faire échouer une grève.

L'affaire des chapeliers de Danbury

En 1897 « Les Chapeliers Unifiés de l'Amérique du Nord » commencèrent dans tout le pays une lutte en faveur de l'atelier fermé aux syndiqués. 16 entreprises furent contraintes d'adopter la prétention syndicale à la suite d'un boycottage qui dura 18 mois. Une maison de Philadelphie, Roclof et C^o, qui ne craignit pas d'entrer en lutte avec l'union perdit 250.000 dollars au cours de la période de boycottage. Encouragés par ces premiers succès les unionistes résolurent d'unifier l'usine de D-E Løwe and C^o située à Danbury dans le Connecticut. Les unionistes proposèrent au propriétaire d'adopter le système de la closed shop suivant sur ce point l'exemple de nombreux chapeliers qui avaient adopté le point de vue trade-unioniste.

Løwe refusa.

Au mois de juillet 1902, 250 ouvriers furent renvoyés. L'union se mit alors à faire suivre les marchandises de la fabrique au chemin de fer, et à s'assurer de la destination des caisses de chapeaux que Løwe envoyait à de très grandes distances. Les noms des clients de Løwe furent identifiés, transmis aux unions de leur résidence qui reçurent l'ordre de rendre visite à tous les chapeliers recevant les produits de la fabrique de Danbury et de leur enjoindre l'ordre d'avoir à cesser toutes relations d'affaires avec Løwe and Co.

La Compagnie boycottée prétendait qu'elle avait subi un très fort dommage et intenta contre l'Union des chapeliers de Danbury une action judiciaire basée sur la violation de la loi Sherman contre les trusts.

La Cour suprême des Etats-Unis à laquelle avait été demandée une interprétation de la « *damagè clause* » de la loi Sherman déclara que dans l'espèce le boycottage devait être considéré comme une « *conspiracy* » « *in restraint of trade* » en restriction de commerce.

200 témoins furent entendus au cours d'un procès de 5 mois. Le jury rapporta un verdict condamnant à 74.000 dollars de dommages-intérêts l'union des chapeliers de Danbury. Cette somme fut portée à 212.000 dollars par la « *treble damage provision* » de la Sherman law.

L'Union shop (l'atelier syndiqué)

Dans « l'union shop » les ouvriers sont des hommes librés, ils ont le droit de s'organiser en trade-unions et de négocier

collectivement avec leurs employeurs par l'intermédiaire des représentants de leurs choix. Dans la « *non union* » shop les ouvriers sont comme des écureuils dans une cage (cogs in a machine). Ils n'ont pas à discuter les conditions sous lesquelles ils travaillent, leurs salaires sont fixés arbitrairement par l'employeur.

Lorsqu'un ouvrier n'appartenant pas à une union se fait embaucher dans une union shop il jouit de la faculté de se faire inscrire à l'union, qui elle, discute avec le patron toutes les questions relatives aux heures de travail et aux salaires.

Une propagande sans merci a été employée pour discréditer l'union shop et pour vanter au public les avantages de la « *non union shop* ». Ce mouvement anti-unioniste remonte à 25 ans. « A cette époque, dit Gompers, un grand nombre de patrons s'unirent pour écraser le mouvement ouvrier ; ils employèrent des avocats de grand talent qui se muèrent en conférenciers et allèrent de ville en ville, dénonçant le péril trade-unioniste ». Des accusations très graves furent portées contre les unions et leurs chefs, les juges furent influencés par cette propagande, ils jugèrent que l'union shop était illégale (*unlawful*), les jugements défavorables aux unions furent répandus dans tout le pays, un discrédit considérable fut jeté sur la classe ouvrière.

Après des péripéties très diverses de nombreux chefs d'entreprises consentirent bénévolement à essayer de l'union shop et cela à la suite d'enquêtes ayant démontré que le système à négociations collectives avec des ouvriers syndiqués donnait de meilleurs résultats que la fixation arbitraire des salaires par les ouvriers isolés.

Voilà comment Gompers définit l' « Union shop » : « C'est un atelier dans lequel les ouvriers sont membres de trade-unions ou désireux d'en faire partie, les travailleurs par l'intermédiaire de leurs représentants choisis par eux librement rencontrent leurs employeurs sur un terrain d'égalité ». Ils ont la possibilité de tenir des meetings au cours desquels leurs revendications sont librement discutées.

Dans la « non union shop » les ouvriers inorganisés sont employés en tant qu'individus, leurs salaires et leurs heures de travail sont déterminés sans qu'ils aient été consultés.

« Lorsque l'ouvrier a des plaintes à formuler, c'est comme individu qu'il entre dans la cabine du contremaître » ; la crainte des représailles l'empêche d'ailleurs souvent de se plaindre. Si malgré tout il se hasarde à présenter une réclamation c'est au bout de quelque temps le renvoi.

L'atelier qui n'est pas sous le contrôle de l'union est imprégné d'une atmosphère de malaise, le moral des ouvriers baisse, pas de camaraderie, pas d'entraide, surtout pas d'émulation.

Qu'est-ce qu'une open shop ? (atelier ouvert).

C'est d'après le point de vue de l'A-F of L un atelier fermé aux unionistes dans lequel on prétend qu'il peut travailler.

« Un employeur qui refuse d'employer l'homme de l'union se défendra d'établir aucune discrimination ». Le chef du personnel l'éconduit avec des formules évasives et une vague promesse de convocation. Dans la pratique la liste noire (*black list*) interviendra et l'ouvrier syndiqué ne trouvera pas à se faire embaucher.

Qu'est-ce que la closed shop ?

Le terme fut forgé en 1903 par les ennemis des trade-unionistes, le terme closed shop est une fausse dénomination de l'union shop, ceux qui sont hostiles au mouvement ouvrier emploient à dessein ce terme closed shop pour désigner une union shop et cela à cause de la défaveur du public à l'égard de tout ce qui est fermé ou limité et avec le secret désir de faire considérer l'open shop comme une institution de liberté. L'union shop est ouverte à tous les ouvriers qui font leur devoir en s'inscrivant à l'union. L'idée fausse qui a pris racine dans le public c'est que dans un régime d'union shop seuls peuvent trouver à s'employer les syndiqués. Lorsqu'un accord intervient entre l'union et les employeurs, il est naturel de croire que le contrat n'est valable qu'entre membres de l'union et employeurs.

Mais « il y a des hommes qui peuvent être employés sans être membres de l'union ».

A ces hommes un certain temps est laissé pour prouver leur habileté professionnelle.

Ils sont alors admis dans les unions qui sont ouvertes, et alors apparaît le fonds de la pensée trade-unioniste qui est vraiment très curieux.

« Jamais une union n'a demandé au « scab » de dommages-intérêts pour le préjudice que lui cause son abstention ».

Ce point de vue a été soutenu par un leader trade-unioniste. Frank Foster dans une brochure intitulée : Est-ce que le non-syndiqué a le droit moral de travailler ? quand ? où ? et comment ?

Le ton de la brochure est violent.

« Dire que le « scab » a le droit moral de travailler quand,

comment et où il veut » c'est soutenir qu'il a le droit moral si cela lui convient de devenir un briseur de grèves, travaillant contre les intérêts de ses frères.

Le briseur de grèves occupe dans le monde de l'industrie, une place analogue à celle du renégat ou du traître, il représente un type d'homme universellement méprisé. Il se vend lui-même pour moins de 30 deniers. Il viole une obligation de morale sociale, c'est un non-conformiste qui doit se soumettre à l'autorité du plus grand nombre.

Le droit de travailler est inaliénable, disent les champions de la liberté « réformateurs sociaux dilettants, professeurs d'université, associations patronales ».

Mais dans l'état actuel de la société, la puissance publique limite ce droit, elle fixe les conditions dans lesquelles le travail doit être entrepris, lorsque la sécurité de tous l'exige, elle n'hésite pas à limiter ou même à interdire une activité nuisible.

C'est là le terrain moral sur lequel se placent les défenseurs de l'union shop. Si les efforts accomplis par les unions pour l'amélioration de la classe ouvrière sont bons, alors le non-syndiqué n'a pas le droit de contrarier le mouvement.

Le problème se ramène en dernière analyse à cette question :

Le trade-unionisme est-il utile ?

« Qu'il le veuille ou non le « scab » bénéficie des résultats obtenus par l'organisation, il doit partager leurs responsabilités et leurs obligations ».

CHAPITRE VII

Les tendances

Vers une forme nouvelle d'organisation ouvrière « L'industrialisme »

L'organisation en corps de métier, le « craft unionism », comprend des individus se livrant à un même travail, possédant en commun une certaine habileté manuelle, liés entre eux par l'identité des gestes accomplis. L'A-F of L est fidèle à ce trade-unionisme du type ancien basé sur l'ancienne division en guildes.

Le « craft unionism » est né de la réflexion élémentaire de l'ouvrier qui se rend compte des inconvénients de la solitude.

Lorsqu'il comprend enfin la nécessité de l'association le prolétaire suivra naturellement ses préférences, il va s'associer avec des compagnons exerçant le même métier que lui.

Miss Helen Marot dans son « *American labor Union* », remarque que le trade-unionisme est une forme d'organisation instinctive basée sur des préférences individuelles. Très finement elle oppose ce caractère instinctif de la trade-union à la conception des industrialistes qui eux non seulement ne tiennent pas compte des préférences personnelles des ouvriers, mais encore cherchent à les étouffer et à leur substituer la notion d'intérêt de classe.

Les Fraternelles de chemin de fer, les fameuses Brotherhood qui ont fait trembler les Etats-Unis au début de la guerre et la faction dominante de l'A-F of L représentent le trade-unionisme vieille école.

De même les travailleurs de l'imprimerie sont organisés par métier (compositeurs, linotypistes, morassiers), ils forment chacun une union indépendante, ils communiquent entre eux par l'intermédiaire des conseils de métier de l'imprimerie.

Cependant les fonctionnaires de l'A-F of L ne sont pas opposés systématiquement à l'organisation par industrie. Rien dans le texte de la constitution organique de l'A-F of L n'empêche les unions internationales d'adopter une organisation de ce genre dans les limites de l'Etat qu'elles ont à organiser.

Mais il est certain toutefois que Gompers et après lui Green sont hostiles à l'industrialisme. L'A-F of L est restée fidèle à sa déclaration de 1901.

« L'A-F of L est considérée par tous ceux qui ont étudié sa pensée économique, comme le résultat d'une organisation en corps de métier et nous affirmons en donnant à cette déclaration, le caractère d'une proposition générale que les intérêts des travailleurs sont davantage préservés en adhérant à cette doctrine d'une manière aussi étroite que le permettent les changements qui se sont produits dans l'organisation de la production et dans l'emploi de la main-d'œuvre. Nous soutenons que les intérêts du mouvement trade-unioniste seront avancés par une subdivision en métier et une organisation en *National trade councils* (conseils nationaux de métiers) ».

L'A-F of L a créé des « *trade department* » pour le bâtiment, les métaux et les mines, cela afin d'empêcher un schisme qui aurait pu être mortel.

Le type d'union industrialiste qui s'oppose au vieux trade-unionisme de l'A-F of L peut prendre un certain nombre de formes. Les avocats de l'organisation par industrie cherchent à réunir dans une seule union tous les travailleurs qui coopèrent à la création ou à la transformation d'un produit ou bien qui rendent à la collectivité un service déterminé, et cela sans se préoccuper du degré d'habileté qu'ils peuvent posséder.

Ainsi les industrialistes cherchent à créer une union pour l'industrie du chemin de fer, une union pour l'industrie des mines, une union pour le bâtiment et ainsi de suite. Cette forme d'organisation se modèle de plus en plus sur le système qui cherche à reproduire exactement la structure du capitalisme et à grouper dans une seule union, toutes les personnes qui travaillent sous les ordres d'un employeur ou d'un groupe d'employeurs. Ainsi quand une union cherche à englober tout le personnel de l'industrie des chemins de fer elle arrive très vite à une conception élargie qui essaie de réunir toutes les personnes employées par une compagnie de chemin de fer qu'elles appartiennent au service du matériel ou de la traction ou bien qu'elles soient employées dans les hôtels terminus de la compagnie. La proposition des industrialistes n'est pas valable pour le bâtiment où le capital n'est pas intégré.

Le bâtiment, c'est le grand îlot de résistance qui s'oppose à la marche envahissante du processus de concentration industrielle si accentué aux Etats-Unis,

Le bâtiment c'est le refuge du petit entrepreneur, électricien, maçon, plombier ou peintre. Chacun de ces métiers possède des intérêts qui lui sont propres et qui s'opposent généralement aux prétentions des métiers connexes.

Il y a eu des luttes épiques entre les charpentiers en bois et les charpentiers en fer à propos de la pose des portes ; de même l'emploi de nouveaux outils ou de nouveaux matériaux constitue autant d'occasions de conflit. Dans les industries extractives, le « *craft unionism* » est en régression.

Les United Mine Workers (travailleurs unifiés de la mine) ont juridiction sur tous les travailleurs de n'importe quel métier, employés dans l'enceinte des camps miniers en sous-sol ou à la surface. L'explication de ce fait est très simple, les mines sont généralement complètement isolées, la compagnie minière édifie aux abords des puits, une « ville champignon » et les hommes employés à l'extraction du charbon, constitue l'élément ouvrier dominant.

Les mineurs sont donc à même d'organiser les travailleurs isolés qui vivent plus ou moins consciemment dans l'orbite de la mine.

Les travailleurs de la brasserie sont depuis 1887 organisés selon une base industrialiste.

Les leaders de l'A-F of L considérèrent pendant longtemps d'un œil très hostile cette organisation qui ne faisait aucune distinction entre ouvriers qualifiés et manœuvres. Allant jusqu'au bout de ses pouvoirs, elle retira sa charte aux *United Brewery workers*. Ceux-ci acceptèrent d'un cœur léger la décision les plaçant hors l'église trade-unioniste. Ce fut la fédération qui dut faire des concessions. Les U. B. W. rentrèrent en vainqueurs dans le giron de

l'A-F of L. Miss Helen Marot s'exprime en ses termes sur les U B. W. :

« L'histoire toute entière des travailleurs de la brasserie est d'une importance capitale pour l'histoire de l'unionisme industriel, elle jette une lumière éclatante sur la relation existant entre la forme d'une union et le développement d'une industrie évoluant du stade de l'industrie à domicile vers un degré élevé de concentration ».

Pourquoi se demande ensuite Miss Marot les Brewery workers se sont-ils heurtés pour s'organiser suivant des principes industrialistes à des difficultés que n'ont pas connu les mineurs ?

La réponse est facile, les brasseries sont placées dans des centres urbains où les unions de métier sont puissantes et peuvent lutter efficacement contre la tendance industrialiste.

Les critiques de William Foster contre les Fraternelles de cheminots

William Foster, organisateur de la grève de l'acier de 1920 (1), est un champion déterminé de l'industrialisme, en 1921 la situation était très tendue dans les chemins de

(1) La grande grève de l'acier dura 3 mois et 12 jours. Elle commença le 22 septembre 1919, près de 400.000 hommes quittèrent les fonderies et les hauts fourneaux dans 50 villes de 10 Etats. Elle se termina le 8 janvier 1920 par une écrasante victoire des maîtres de forges.

Gompers était ennemi de cette grève qu'il savait vouée à un échec certain, les ouvriers n'étant pas encore de taille à lutter contre le trust de l'acier.

fer, les compagnies avaient réussi à assurer le passage au congrès de l'Esch Cummins Bill, on s'attendait à voir éclater une grève terrifiante. Foster avertit les cheminots des défauts de leur organisation par corps de métier.

Il leur propose de réaliser « *l'amalgamation* ». Il y a en effet à l'heure actuelle deux groupes d'unions de cheminots d'après les unions d'ouvriers dont le travail est spécialement lié au transport, mécaniciens, chauffeurs, conducteurs, aiguilleurs, signaleurs, employés de gares, au total 10 organisations à peu près autonomes.

Dans une deuxième catégorie 6 unions, mécaniciens, forgerons, chaudronniers, électriciens, feuillagistes et chauffeurs de stations.

Foster constate que cette deuxième catégorie n'acceptera jamais l'amalgamation parce qu'il faudrait pour celle qu'elles abdiquent au profit d'une autre union numériquement plus forte, une partie de leurs attributions et qu'elles sont animées d'un esprit de particularisme beaucoup trop vif pour se rallier à une solution de ce genre. Les électriciens d'une compagnie de chemin de fer soutiennent en effet qu'ils ont des intérêts, non seulement comme travailleurs du rail, mais aussi comme électriciens professionnels. C'est pour eux une obligation morale que d'appartenir à une organisation qui s'occupe de défendre les intérêts des techniciens de l'électricité. Ils ne sont pas liés à une compagnie de chemin de fer, ils peuvent demain travailler dans une usine, dans un théâtre, dans une administration fédérale.

Foster propose pour cette catégorie d'ouvriers une double affiliation qui corresponde à la dualité de leurs intérêts.

Les ouvriers techniciens des différents corps de métier, employés par une compagnie de chemin de fer seront affiliés.

1° *A la railroad industrial union* (union industrialiste de la voie ferrée) ;

2° *A la craft-union* (union de métier).

Les deux unions se diviseront le contrôle à exercer sur cette classe de travailleurs. Les cotisations seront naturellement proportionnées aux services rendus par chaque organisation.

Foster passe ensuite à la critique de l'organisation interne des unions de cheminots.

« A l'heure actuelle un immense gaspillage domine l'organisation des travailleurs du rail. Là où 1 homme serait nécessaire 10 sont employés ».

Les 16 groupes de fonctionnaires des 16 unions sillonnent le pays en s'ignorant mutuellement, souvent une locale disparaît, tuée par la misère, par le manque d'attention de la part des centrales pendant que dans les mêmes villes, une demi-douzaine d'organisateurs grassement payés et nullement accablés d'ouvrage, sont inactifs en présence de cette situation.

Chacune de ces 16 organisations tient une convention particulière, ce qui lui coûte des sommes énormes, souvent il y a jusqu'à 3.000 délégués, ravis de faire un voyage d'agrément. Certaines conventions ont coûté 50.000 dollars. Le résultat est que les conventions deviennent de plus en plus rares.

Avec « l'industrial union » il y aurait seulement quelques centaines de délégués, mais du bon travail pourrait être effectué.

CONCLUSION

« Contre la structure massive du capitalisme une organisation massive du travail devient nécessaire, le néo-corporatisme n'a pas la force de combattre les grandes agrégations de capital, il permet aux capitalistes qui eux sont unis de renforcer l'organisation de l'industrie (1).

Ces arguments sont d'une force très grande si l'on se place au point de vue de la lutte des classes. Mais l'ouvrier qualifié envisageant son bien-être matériel immédiat, n'a-t-il pas raison de craindre le nivellement par en bas, la dégradation de son niveau de vie à l'étiage du manœuvre.

Jack London a envisagé un état de société dans lequel le capitalisme a triomphé en achetant les travailleurs qualifiés et avec leur aide exploitant les manœuvres d'une manière plus sûre et plus complète. L'auteur du « Talon de fer » est particulièrement dur pour les mécaniciens de chemin de fer, il leur consacre une page admirable que l'on ne peut résister au plaisir de citer :

(1) C'est en ces termes que s'exprime H. Cole, ainsi secrétaire de la Société Fabienne et ennemi juré du trade-unionisme vieille école.

« Le monde du travail outragé continua à tirer vengeance des renégats, des castes le dessinèrent automatiquement. Les enfants des traîtres étaient poursuivis par ceux des travailleurs trahis au point de ne pouvoir jouer dans les rues, ni se rendre aux écoles. Leurs femmes et leurs familles étaient en but à un véritable ostracisme et l'épicier du coin était boycotté s'il leur vendait des provisions.

Le résultat fut que, rejetés de tous côtés sur eux-mêmes, les traîtres et leurs familles formèrent des clans. Trouvant impossible de demeurer au milieu d'un prolétariat hostile, ils s'établirent dans de nouvelles localités, habitées exclusivement par leurs pareils, ce mouvement fut favorisé par les oligarches. A leur usage furent construites des maisons hygiéniques et modernes entourées de vastes espaces, de jardins et de terrains de jeu. Leurs enfants fréquentèrent des écoles créées pour eux avec des cours spéciaux d'apprentissage manuel et de sciences appliquées. Ainsi dès le début et d'une façon fatale, une caste naquit de cet isolement, les membres des syndicats privilégiés devinrent l'aristocratie du travail et furent séparés des autres ouvriers. Mieux logés, mieux nourris, mieux traités, ils participèrent au rabiote avec frénésie. Pendant ce temps, le reste de la classe ouvrière « était traitée plus durement que jamais ».

On pourra trouver bien imprudent ou bien prétentieux de clore sur la « vision » d'un romancier même génial, un travail modeste, simple agrégat de matériaux réunis pour la commodité des constructeurs du syndicalisme. Toutefois Jack London paraît bien avoir été le seul à entrevoir la cassure profonde qui isole en deux groupes humains étrangers l'un à l'autre, les ouvriers des Etats-Unis. D'un côté

c'est le manœuvre Polonais ou Levantin qui peine 12 heures par jour devant un haut-fourneau ou au fond d'une mine sans être protégé ni par la loi, ni par un syndicat, et que son ignorance de la langue anglaise, son isolement, son passé misérable, livre pieds et poings liés au grandes corporations.

A l'autre extrémité de l'échelle ouvrière il y a l'« Ouvrier Américain », l'artisan qui travaille 8 heures pour 12 dollars. Le citoyen prévoyant et aisé, propriétaire d'une maison claire, d'une automobile et d'un carnet de chèques. A la vérité il n'y a plus aucun intérêt, ni aucun idéal commun entre ces deux hommes.

Le premier, c'est le prolétaire au sens marxiste du mot, les syndicats affiliés à l'A-F of L lui sont fermés, il est prêt certainement à écouter les voix venues de l'Asie.

L'autre, incarnation de toutes les prospérités, est un individu en pleine mue sociale, préfiguration d'un type nouveau intermédiaire entre le « gentleman » et le contre-maître, il n'est pas loin de se jeter dans les bras de son employeur apôtre du « social betterment » et mystique de la production.

Seul un fléchissement momentané de la prospérité des Etats-Unis (1), permettra aux observateurs du mouvement social de « faire le point » et de constater l'antagonisme qui existe à l'état latent entre le syndiqué « petit bourgeois » et le manœuvre bolchevisant.

(1) Dans son rapport annuel de secrétaire de la Trésorerie, M. Mellon caractérise l'année fiscale qui s'est terminée le 30 juin 1925 comme : « Une période de prospérité réelle pour *presque* toutes les classes sociales ».

A l'heure actuelle nous ne pouvons qu'enregistrer la croissance impressionnante du mouvement industrialiste, opposé au conservatisme de l'A-F of L et qui paraît mieux armé pour la réalisation de la démocratie industrielle.

Vu et permis d'imprimer :

*Le Recteur
de l'Académie de Paris,*

P. LAPIE.

Vu :

Vu :

Le Doyen,

Le Président de la Thèse,

H. BERTHÉLEMY.

Germain MARTIN.

TABLE DES MATIÈRES

BIBLIOGRAPHIE ANGLAISE.	v
BIBLIOGRAPHIE FRANÇAISE.	vii
INTRODUCTION.	1

PREMIÈRE PARTIE

CHAPITRE PREMIER. — <i>Les Origines</i>	5
La période coloniale.	8
Les procès en « conspiracy ».	15
Poussée d'organisation.	19
L'échec des partis politiques ouvriers.	22
CHAPITRE II. — <i>L'Humanitarisme</i>	35
L'Associationisme	36
Les Coopératives.	37
Le Néo-agrarianisme.	39
Résurrection des trade-unions.	41
Le processus de nationalisation.	42
Ira Stewart doctrinaire de la journée de 8 heures.	44
Le Greenbackisme.	46
Nouvelles tentatives coopératistes.	48
CHAPITRE III. — <i>Les grandes Fédérations</i>	50
L'ordre noble des Chevaliers du travail.	50
La Fédération américaine du travail.	56
La fédération politique.	60
La fédération et le mouvement socialiste.	60

Le « bill of grievances » de 1906.	63
L'A-F of L et la guerre.	65
La position internationale de l'A-F of L.	69
Les travailleurs industriels du Monde.	71
Les méthodes des I W. W.	74
Les Wobies et l'A-F of L.	75
L'organisation des I W. W.	77

DEUXIÈME PARTIE

CHAPITRE IV. — <i>Structure interne et fonctionnement des organisations ouvrières.</i>	79
Conseil exécutif (executive board).	84
Union locale.	84
Le district.	86
Le referendum.	87
Le taux des cotisations.	87
L'union et l'apprenti.	89
Examens professionnels.	94
La question nègre.	97
La trade-union contre l'immigration.	102
L'exclusion des jaunes.	107
CHAPITRE V. — <i>Les ennemis de la trade-union.</i>	109
Les organisations patronales.	110
La shop committee.	113
La trade-union contre le « scientific management ».	120
Les trade-unions contre les cours de justice.	124
Les sections ouvrières du Clayton-act.	128
CHAPITRE VI. — <i>Les techniques du Trade-unionisme</i>	133
Le contrat collectif.	133
Le contrat collectif dans l'industrie du poêle.	135

TABLE DES MATIÈRES	167
Le label.	139
Le boycottage.	142
L'affaire des chapeliers de Danbury.	147
L'union shop (l'atelier syndiqué).	148
CHAPITRE VII. — <i>Les tendances</i>	153
Vers une forme nouvelle d'organisation ouvrière	
« L'industrialisme ».	153
Les critiques de William Foster contre les Frater-	
nelles de cheminots.	157
CONCLUSION.	161

BAR-SUR-SEINE, IMP. SAILLARD. — L. GOUSSARD, SUCC^r

